



# Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal del Servicio Murciano de Salud.

## ÍNDICE

PERMISO/LICENCIA/VACACIONES	PÁGINAS
<a href="#">1.-INTRODUCCIÓN AL MANUAL</a>	
<a href="#">2.-OBJETO</a>	
<a href="#">3.-AMBITO DE APLICACIÓN</a>	
<a href="#">4.-DEFINICIONES</a>	
<a href="#">5.-REGLAS GENERALES</a>	
<a href="#">6.-PERMISOS CON RETRIBUCION</a>	
<a href="#">Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud</a>	
<a href="#">Permiso 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</a>	
<a href="#">Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u operación</a>	
<a href="#">Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave</a>	
<a href="#">Permiso por cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave</a>	
<a href="#">Permiso por traslado de domicilio</a>	
<a href="#">Permiso por asuntos particulares o libre disposición</a>	
<a href="#">Permiso por nacimiento para la madre biológica</a>	
<a href="#">Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente</a>	
<a href="#">Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo</a>	
<a href="#">Permiso retribuido para empleadas en estado de gestación</a>	
<a href="#">Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</a>	
<a href="#">Permiso por lactancia</a>	
<a href="#">Permiso para ausentarse del trabajo por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto</a>	
<a href="#">Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer</a>	
<a href="#">Permiso para ausentarse del puesto de trabajo del personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación en el centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario</a>	



<a href="#"><u>Permiso para ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida</u></a>	
<a href="#"><u>Permiso retribuido para la formación</u></a>	
<a href="#"><u>Permiso para realización de funciones sindicales o de representación de personal</u></a>	
<a href="#"><u>Permiso por matrimonio o por unión de parejas de hecho</u></a>	
<a href="#"><u>Permiso para formación de reservistas voluntarios y aspirantes a adquirir tal condición</u></a>	
<b><u>7.-PERMISOS SIN RETRIBUCION</u></b>	
<a href="#"><u>Permiso no retribuido o con retribución parcial para la formación</u></a>	
<a href="#"><u>Permiso por asuntos propios sin retribución</u></a>	
<a href="#"><u>Permiso no retribuido o con retribución parcial para participar en acciones de cooperación, voluntariado y emergencias humanitarias</u></a>	
<a href="#"><u>Permiso no retribuido para asistir a cursos selectivos o periodos de prácticas</u></a>	
<b><u>8.-REDUCCIONES DE JORNADA Y FLEXIBILIZACIÓN HORARIA</u></b>	
<a href="#"><u>Flexibilización horaria del trabajo para el cuidado de personas mayores, hijos menores de doce años, personas con discapacidad o familiar con enfermedad grave</u></a>	
<a href="#"><u>Flexibilización horaria con carácter personal y temporal en un máximo de dos horas diarias por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en los casos de familias monoparentales</u></a>	
<a href="#"><u>Flexibilización de dos horas diarias para conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo</u></a>	
<a href="#"><u>Reducción de jornada por razones de guarda legal</u></a>	
<a href="#"><u>Reducción voluntaria de jornada de trabajo</u></a>	
<a href="#"><u>Reducción de jornada y flexibilidad horaria para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral a víctimas de terrorismo</u></a>	
<b><u>9.-VACACIONES</u></b>	



## Contenido

1.- INTRODUCCIÓN.....	6
2.- OBJETO.....	8
3.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
4.-DEFINICIONES.....	9
Definición de Parentescos por Consanguinidad y/o Afinidad.....	9
Definición de Localidad.....	10
Definición de residencia habitual.....	11
5.- REGLAS GENERALES.....	11
Régimen de incompatibilidades.....	11
Régimen de disfrute de los permisos y licencias.....	12
Régimen de disfrute de las vacaciones.....	13
Reglas de cómputo.....	15
Autorización.....	17
Solicitud/Justificación/Acreditación.....	17
Permisos, licencias o vacaciones indebidamente disfrutados.....	18
6.- PERMISOS CON RETRIBUCIÓN.....	18
Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud.....	18
Permiso 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.....	20
Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.....	24
Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.....	28



Permiso por cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave .....	32
Permiso por traslado de domicilio .....	33
Permiso por asuntos particulares o libre disposición. ....	35
Permiso por nacimiento para la madre biológica .....	36
Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.....	40
Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija .....	45
Permiso retribuido para empleadas en estado de gestación .....	49
Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. ....	49
Permiso por lactancia.....	50
Permiso para ausentarse del trabajo por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.....	52
Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer .....	53
Permiso para ausentarse del puesto de trabajo para personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación en el centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario .....	55
Permiso para ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida.....	56
Permiso retribuido para la formación.....	57
Permiso para realización de funciones sindicales o de representación de personal.....	59
Permiso por matrimonio o por unión de parejas de hecho .....	60
Permiso para formación de reservistas voluntarios y aspirantes a adquirir tal condición.....	61
<b>7.- PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN .....</b>	<b>62</b>
Permiso no retribuido o con retribución parcial para la formación .....	62
Permiso por asuntos propios sin retribución .....	63
Permiso no retribuido o con retribución parcial para participar en acciones de cooperación, voluntariado y emergencias humanitarias.....	65
Permiso no retribuido para asistir a cursos selectivos o periodos de prácticas .....	67



8.- REDUCCIONES DE JORNADA Y FLEXIBILIZACIÓN HORARIA.....	68
Flexibilización horaria del trabajo, en una hora diaria, para el cuidado de personas mayores, hijos menores de doce años, y familiares con discapacidad o con enfermedad grave .....	68
Flexibilización horaria con carácter personal y temporal, en un máximo de dos horas diarias, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en los casos de familias monoparentales.....	70
Flexibilización de dos horas diarias para conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo .....	71
Reducción de jornada por razones de guarda legal.....	73
Reducción voluntaria de jornada de trabajo.....	75
Reducción de jornada y flexibilidad horaria para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral a víctimas de terrorismo.....	77
9.-VACACIONES ANUALES .....	78
Consideración especial a determinados colectivos.....	78
Fraccionamiento de las vacaciones.....	80
Acumulación de las vacaciones a otros permisos:.....	83
Supuestos especiales.....	83
Normativa.....	85



## 1.- INTRODUCCIÓN

El Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), establece en su artículo 2.3 que el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirá por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el mismo, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20 y los artículos 22.3, 24 y 84.

EL citado artículo señala que cada vez que el TREBEP haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los servicios de salud, siendo de carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

En consecuencia, el personal del Servicio Murciano de Salud se halla sujeto al régimen de permisos y vacaciones establecido en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, del Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud y a las disposiciones contenidas en el TREBEP en los términos que se prevén en el mismo.

Tras la publicación del Acuerdo de 18 de mayo de 2006, del Consejo de Gobierno, sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (Suplemento nº 2 del BORM nº 115, de 20 de mayo de 2006), la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud dictó una Resolución aprobando medidas de conciliación de la vida familiar y profesional (BORM nº 27, de 2 de febrero de 2007), que supuso el disfrute de nuevos permisos en el ámbito del Servicio Murciano de Salud.

Por Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad se modificaron los artículos 48, y 50, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y se establecieron medidas sobre días adicionales.

Posteriormente, mediante Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, se modificó nuevamente el artículo 48 de Estatuto Básico del Empleado Público estableciendo en seis al año el número



de días que se pueden disfrutar por asuntos particulares y añadiendo las disposiciones adicionales decimocuarta, decimoquinta y decimosexta en las que se da a las Administraciones Públicas la potestad de ampliar el número de días de permiso por asuntos particulares y de vacaciones en función de la antigüedad, así como de establecer un permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación. Esta regulación ha sido recogida en el TREBEP.

Por Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2016, se modifica la Ley 5/2001, con efectos desde 1 de enero de 2016 y vigencia indefinida, añadiendo un nuevo párrafo al artículo 59.1 en el que se incrementa el número de días de vacaciones anuales que se podrán disfrutar en función de la antigüedad, una disposición adicional decimocuarta en la que se incrementa el número de días de permiso por asuntos particulares, también en función de la antigüedad, y una decimoquinta que regula un permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.

A su vez, la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado estableció, en su disposición adicional tercera, que el personal que presta servicios en los centros e instituciones del Sistema Nacional de Salud podrá disfrutar de un permiso para participar en emergencias humanitarias, teniendo la condición de no retribuido o retribuido parcialmente, tal y como se encuentra actualmente regulado para el personal estatutario de los servicios de salud, por el artículo 61.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Igualmente, el presente Manual recoge las medidas contempladas en el Plan de Igualdad aprobado por la Mesa General de Negociación en su reunión de 1 de marzo de 2016 y por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, que requieren de la aplicación de unos determinados criterios para la concesión de algunos de los permisos.

Desde ese año 2016, se ha aprobado normativa que afecta al régimen de disfrute de los permisos del personal.

Hay que destacar, por un lado, la Ley 7/2018, de 3 de julio, de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que extiende los beneficios respecto a la función pública mediante la equiparación de la pareja de hecho al matrimonio y el conviviente al cónyuge, lo que planteó el establecimiento de criterios sobre el permiso por matrimonio y la unión de parejas de hecho.



Y, por otro lado, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que introduce una nueva regulación que afecta al artículo 48, apartado f) sobre lactancia de un hijo menor de doce meses y al artículo 49, apartados a), b), c) y d) relativos a los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo y el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Por último, la Disposición Final trigésima séptima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (LPGE 2021), ha modificado los arts. 48 a 50 del TREBEP regulando nuevamente tanto los permisos de los empleados públicos por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica y por lactancia de un hijo menor de doce meses (art. 48 TREBEP), como los que afectan a la conciliación de la vida personal familiar y laboral y por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos (art. 49 TREBEP), así como el período de vacaciones anuales (art. 50 TREBEP).

Por lo tanto, a la vista de la profusión de normas, resoluciones y modificaciones legislativas en materia de vacaciones, permisos y licencias se ha estimado oportuno realizar unas instrucciones únicas, recogiendo en un solo texto el régimen actual de disfrute de los permisos, licencias y vacaciones en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, estableciendo los criterios generales comunes a los que se ajustarán los mismos.

En estas instrucciones se ha optado por la convención que otorga el lenguaje a los sustantivos masculinos para la representación de ambos sexos, como opción lingüística utilizada con la única finalidad de facilitar la lectura de la misma y lograr una mayor economía en la expresión, con algunas excepciones respecto a los permisos derivados por hijos.

## **2.- OBJETO**

El presente Manual tiene por objeto unificar los criterios de actuación de los distintos órganos competentes para la tramitación y concesión de los permisos en él descritos al personal dependiente de ellos, haciendo asequible las



disposiciones de carácter normativo vigentes, y determinando las condiciones y los principales criterios de interpretación aplicables para asegurar un tratamiento homogéneo de las situaciones.

Lo aquí dispuesto resulta de obligada aplicación a los responsables de la gestión de personal de acuerdo con la estructura organizativa interna de cada gerencia.

### **3.-ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Estas instrucciones resultan de aplicación al personal adscrito al Servicio Murciano de Salud, con independencia de la naturaleza estatutaria, funcionarial o laboral que mantenga con este organismo y de su carácter, fijo o temporal.

### **4.-DEFINICIONES**

#### **Definición de Parentescos por Consanguinidad y/o Afinidad**

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

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

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

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

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



	1er. Grado	2o. Grado
<b>Por consanguinidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Padres del trabajador</li><li>• Hijos del trabajador</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abuelos/as del trabajador</li><li>• Hermanos/as del trabajador</li><li>• Nietos del trabajador</li></ul>
<b>Por afinidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Padres del cónyuge</li><li>• Hijos de anteriores matrimonios del cónyuge</li><li>• Cónyuges de los hijos/as</li><li>• <u>Cónyuge</u></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abuelos/as del cónyuge</li><li>• Hermanos/as del cónyuge</li><li>• Cónyuges del hermano/a del trabajador</li><li>• Nietos/as de anteriores matrimonios del cónyuge</li></ul>

**Pareja de hecho.** Se entiende por pareja de hecho la que, respecto de la persona de referencia, mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de parejas de hecho.

- Se entiende asimilado al hijo/a, el menor en acogimiento pre adoptivo, acogimiento familiar permanente o acogimiento familiar simple de duración no inferior a un año.
- Entre los afines de un cónyuge y el otro cónyuge no existe afinidad, no teniendo la consideración de familiar por afinidad el concañado/a
- El parentesco por afinidad se genera y sostiene mientras se mantenga el vínculo matrimonial/pareja de hecho. Desaparecido éste – por fallecimiento o por disolución o nulidad del vínculo – cesa el parentesco por afinidad.

### **Definición de Localidad**

Con carácter general, el término "localidad" se entiende referido al lugar donde reside o se hospeda de forma habitual el empleado.

El criterio delimitador para la concesión de los días de permiso en base a las contingencias previstas en el artículo 48.1.a del EBEP, depende de que el motivo acaezca en el mismo o diferente municipio donde resida el empleado.



## **Definición de residencia habitual**

Por residencia habitual del trabajador se entenderá aquel en el que éste tenga su domicilio, resida la mayor parte del año y como tal conste en cada momento en su expediente personal.

## **Definición de accidente o enfermedad grave**

Con carácter general, se considerará como accidente o enfermedad grave los procesos que obliguen a la hospitalización del paciente durante al menos una noche.

## **Interpretación del concepto intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario**

El reposo domiciliario significa que el paciente debe reposar en su casa de cualquier tarea incompatible con su recuperación, esto es, debe entenderse que lo que se prescribe es la atención continuada al paciente.

Por tanto, el presupuesto, para que el reposo domiciliario sea efectivo, es que el paciente cuente con la atención de terceros, en este caso del trabajador, siendo esa la razón de ser del permiso retribuido.

## **5.- REGLAS GENERALES**

Los supuestos contemplados en este Manual como permisos serán de aplicación siempre que coincidan con la jornada ordinaria de trabajo prevista en el Acuerdo por el que se regula la Jornada y el horario de trabajo del personal del Servicio Murciano de Salud.

El reconocimiento del derecho a la flexibilización del horario de entrada y salida, en beneficio del empleado público, no puede tener incidencia negativa en los restantes permisos que las disposiciones vigentes reconocen.

### **Régimen de incompatibilidades**

El disfrute de permisos «retribuidos» no altera la situación de servicio activo, siendo de aplicación el régimen de incompatibilidades previsto en la correspondiente normativa.



## Régimen de disfrute de los permisos y licencias

Los días de permiso son días completos equivalentes a 7 horas y 30 minutos de trabajo. Es por ello que:

- Cuando el supuesto de hecho que permita solicitar el disfrute de un permiso se origina fuera del horario laboral, surtirá efectos desde el día siguiente, iniciándose el cómputo del permiso en la fecha que corresponda de conformidad con lo previsto en el presente manual, según se trate de días “hábiles” o “naturales”.
- Cuando el hecho causante se origine después de que el empleado público haya desempeñado parte de su jornada ordinaria de trabajo, procede ser computado desde ese mismo día. No obstante, el tiempo trabajado debe ser compensado, en función de la jornada ordinaria anual que individualmente le reste cumplir.

En tal caso corresponderá a la Gerencia, en ejercicio de su potestad de auto organización y la necesidad de velar por la buena marcha de los servicios, la determinación de la franja horaria en que se produciría dicha compensación.

De no poder ser disfrutados en dicha fecha por causa no imputable a la Administración, se estaría ante un caso fortuito por el que nadie debe responder, perdiéndose el derecho a su disfrute, sin que sea exigible a la Administración que otorgue un nuevo señalamiento para su efectivo disfrute.

No obstante, salvo en los casos de permisos por fallecimiento de un familiar, el órgano competente para la concesión del permiso por accidente hospitalización o enfermedad familiar podrá, con carácter excepcional y a la vista de las circunstancias del caso, tales como la duración que se prevea del proceso patológico, la existencia de varios familiares que puedan hacer uso del permiso, etc., conceder el permiso en un momento posterior al hecho causante, siempre que persistan las circunstancias que dan derecho al mismo y no suponga una reducción superior de la jornada de trabajo del interesado que la que se hubiera producido de aplicar la regla general que sobre el inicio del permiso se establece.

- En relación con los permisos por guarda legal, por deberes inexcusables y licencia por asuntos propios sin ninguna retribución, se aplicarán para su disfrute, los siguientes criterios:



a) Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.

b) El permiso por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral se podrá disfrutar con motivo de la asistencia médica en caso de hijos menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.

c) En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

d) Se facilitará la concesión de la licencia por asuntos propios sin ninguna retribución para el personal que tenga a su cargo hijos menores cuando el motivo de la solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.

- Durante los periodos de marcada tradición festiva los permisos por asuntos particulares se disfrutarán, en su caso, preferentemente por turnos, de modo que siempre queden atendidas las necesidades del servicio.
- Como regla general y, salvo excepciones expresamente indicadas en este manual, el inicio de un permiso o licencia pone fin a cualquier otro previo que se viniera disfrutando.

En caso de concurrir en el tiempo el derecho a más de uno, se podrá optar por el de mayor duración.

## **Régimen de disfrute de las vacaciones**

Las vacaciones son irrenunciables, y como regla general el disfrute de las mismas lo será de manera ininterrumpida.

Se podrán fraccionar como máximo en dos períodos sin que la suma de ambos sobrepase 22 días hábiles sin considerarse entre ellos los sábados, sin perjuicio de los días adicionales que pudieran corresponder por razón de la antigüedad.



No obstante, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con el fin de promover una organización del trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal y familiar, de conformidad con lo señalado en el artículo 23 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre mujeres y hombres y de Protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, el disfrute de las vacaciones podrá hacerse en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Los días adicionales de vacaciones a que se tenga derecho en función de la antigüedad se podrán disfrutar de manera independiente desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicios, pudiéndose acumular a los días de permiso por asuntos particulares establecidos en el artículo 48, letra k) del TREBEP.

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

- Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, preferentemente entre los meses de junio a septiembre.

Con carácter voluntario, podrán disfrutarse las vacaciones fuera de este periodo, siempre que no coincidan con las festividades de Semana Santa o Navidad. El número de personas que puedan disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo preferente, quedará a criterio de la Gerencia, que decidirá en función de las necesidades del servicio.

- Cuando se prevea el cierre de centros o servicios debido a la inactividad estacional, los periodos de disfrute de las vacaciones de su personal coincidirán con la franja temporal del cierre de los mismos, siempre que el cierre coincida con citado periodo junio-septiembre, o se le podrá ofrecer la posibilidad de trabajar en otros servicios en aquellos casos de vacaciones programadas con anterioridad.

Lo dispuesto en los apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de las peculiaridades del personal sujeto a jornadas y horarios especiales.



## Reglas de cómputo

Cuando la regulación aplicable hable de «días» sin especificar si se trata de días hábiles o naturales, ha de entenderse que se trata de días naturales, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 5/2012, de 29 de junio de ajuste presupuestario y de medidas en materia de función pública (BORM nº 150 de 30 de junio), a excepción del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar que se computará por días hábiles, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Cuando se establezca que la duración del permiso es en «días hábiles», se excluirán del cómputo de los mismos los sábados, los domingos y los declarados festivos, por aplicación de lo establecido en el artículo 30.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ello sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Sin embargo, si como consecuencia del régimen de jornada y horarios que resulta aplicable, el trabajador está obligado a prestar servicios todos o algunos sábados, domingos o festivos, tales días habrán de ser computados a efectos de este tipo de permisos y licencias.

Por tanto el criterio que debe regir en todos los Centros para el cómputo correspondiente a permisos y licencias cuya duración se determina en días hábiles es el siguiente:

Los sábados, domingos y festivos se considerarán inhábiles y sólo se considerarán hábiles para el personal que preste servicios efectivos en dichos días.

A efectos de la jornada ordinaria anual individual que corresponda cumplir, se entenderá que cada día hábil de los permisos retribuidos que no hayan sido ya tomados en consideración para la determinación de la jornada en cómputo anual, constará de siete horas treinta minutos, por lo que se reducirá el número de horas que corresponda a cada una de dichas situaciones de la jornada ordinaria anual individual.



A los efectos expresados, son tomados en consideración para la determinación de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual los siguientes permisos «retribuidos»:

- los veintidós días hábiles de vacaciones, o los que correspondan proporcionalmente si no se ha prestado servicios durante todo el año.
- los seis días de asuntos particulares, o los que correspondan proporcionalmente si no se ha prestado servicios durante todo el año.

- El personal que preste servicios a tiempo parcial vendrá a disfrutar de los mismos permisos que el personal vinculado a tiempo total, siendo computados los días «naturales» o «hábiles» de permiso, según proceda, con independencia de la correspondiente reducción horaria individualmente reconocida.

- El personal que preste servicios dentro de cada año natural en virtud de dos o más nombramientos/contratos de carácter temporal, tiene derecho a disfrutar de los días de permiso en concepto de vacaciones y asuntos particulares en la fracción que individualmente proceda en función del tiempo de servicios prestados.

Se podrá autorizar la acumulación y disfrute diferido de los días de permiso en concepto de vacaciones y asuntos particulares, correspondientes a dos o más nombramientos de carácter temporal formalizados dentro del año natural, siempre y cuando se cumplan las tres condiciones siguientes:

- exista continuidad temporal entre los nombramientos computables.
- no produzca una alteración sustancial en el período de disfrute de turnos y prioridades de vacaciones; y
- no dé lugar a la realización de una jornada ordinaria anual individual inferior a la que corresponda realizar en función del tiempo de servicios prestados de forma acumulada dentro del año natural.

Lo anteriormente señalado será de aplicación con independencia de las Gerencias a que correspondan los nombramientos suscritos.

En aquellos supuestos en que no proceda autorizar la acumulación de vacaciones correspondientes a un nombramiento de carácter temporal, por no darse las tres condiciones descritas, y no sea posible su disfrute en función del tiempo trabajado se sustituirá el período de vacación anual correspondiente por una compensación económica.



## **Autorización**

De conformidad con la normativa vigente en esta materia, la concesión de los días de vacaciones y asuntos particulares estará subordinada a las necesidades del servicio.

Si el disfrute del permiso viene condicionado a las «necesidades del servicio», y por dicho motivo no resulta autorizado, deberá adjuntarse el informe del superior jerárquico del solicitante en el que consten de forma expresa las circunstancias que motivan su denegación.

En todo caso, la denegación de las vacaciones, permisos o licencias deberá ser siempre motivada por tratarse de un acto limitativo de un derecho (art. 35.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) y expresamente comunicada al interesado con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista de su disfrute.

El silencio administrativo tendrá pues efecto estimatorio.

Los permisos, licencias y vacaciones que solicite el personal directivo de las Gerencias, así como aquellos permisos y licencias que excedan de 3 meses, deberán ser autorizados por el Gerente del Servicio Murciano de Salud.

## **Solicitud/Justificación/Acreditación**

Con carácter general los permisos y licencias se solicitarán, como mínimo, con 15 días hábiles de antelación si bien, en situaciones de urgencia (enfermedad grave, fallecimiento, etc.) o situaciones sobrevenidas, podrá solicitarse en el momento del hecho causante e, incluso, en circunstancias de extrema gravedad, en el momento de su incorporación al puesto de trabajo.

Los permisos, licencias y vacaciones deberán solicitarse en los modelos normalizados al efecto, hasta tanto se implante la aplicación telemática LIBRA.

A fin de garantizar la correcta prestación del servicio, el empleado deberá avisar siempre de su ausencia al responsable de su unidad tan pronto sepa que ésta vaya a producirse.



Se considerará como primer día de ausencia la fecha en la que el interesado no asista al puesto de trabajo, salvo en aquellos casos que expresamente se indique otra cosa.

La documentación justificativa de los permisos se presentará con carácter previo si es posible o, dentro de los 7 días hábiles siguientes a la finalización del permiso. En caso de que la demora en este plazo se deba a la tardanza en obtener la justificación en dependencias oficiales, se ampliará el plazo a 15 días hábiles.

### **Permisos, licencias o vacaciones indebidamente disfrutados.**

Cuando se disfrute indebidamente de vacaciones, permisos o licencias, o no se justifique adecuadamente su disfrute, se compensará, si es posible con otro permiso, licencia o días de vacaciones.

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

En caso de que no sea posible, se iniciará el correspondiente procedimiento de deducción proporcional de los haberes indebidamente percibidos.

## **6.- PERMISOS CON RETRIBUCIÓN**

<p><b>Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud</b></p>
--

**Supuesto**



Permiso retribuido para hacer posible la concurrencia del empleado a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título académico.

Se incluyen los exámenes parciales liberatorios que formen parte del programa y los ejercicios de pruebas selectivas o concurso de méritos convocados por la Administración Pública, así como a la realización de las pruebas de acceso a plazas de formación sanitaria especializada.

### **Duración**

- a. Durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.
- b. Cuando los exámenes se celebren necesariamente y no por voluntad del trabajador en localidad distinta a la de su destino, incluirá también el tiempo necesario para los desplazamientos.
- c. Si los exámenes se realizan obligatoriamente, y no por opción, fuera de la Región de Murcia, el permiso comprenderá, además del día de su celebración, de 1 día anterior o posterior al examen. En el caso de realizar los exámenes en las Islas Baleares, Islas Canarias, y Ceuta y Melilla, tendrán derecho a un día adicional a este supuesto.
- d. En el caso de que el profesional realizase turno nocturno o tuviese asignado horario de noche en turno rotatorio o se encontrase realizando jornada complementaria en su modalidad de guardias de presencia física y el examen o la prueba de aptitud se celebre a una hora en que al profesional le fuese imposible la asistencia, el permiso se acomodará a dicha circunstancia pudiendo comprender la noche anterior

### **Requisitos**

1. Solicitud con 15 días hábiles de antelación.
2. Estar matriculado en un centro oficial o en un centro homologado o admitido a pruebas selectivas o concursos de méritos, respectivamente.
3. Autorización del órgano competente.
4. Aportación dentro de los 7 días hábiles siguientes al disfrute del permiso la justificación que acredite la realización del examen o prueba; su duración, su carácter de la prueba, así como el carácter oficial del Centro.



### Características

- a. Se entienden que son exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud y evaluación, aquellas que tengan carácter "final" o "parcial liberatorio" de una parte del programa.
- b. Han de realizarse por Centros Oficiales de Enseñanza, entendiéndose por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública.
- c. Incluye también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente.
- d. Igualmente se genera el derecho al permiso la participación en pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por cualquier Administración Pública, así como a la realización de las pruebas acceso a plazas de formación sanitaria especializada.

### Observaciones

No generan derecho al permiso los exámenes o pruebas que se celebren en día en el que el empleado no tenga asignado turno de trabajo excepto en el caso de que el empleado tenga asignado turno nocturno, o refuerzo de PAC en la noche inmediatamente anterior al día del examen, en cuyo caso tendrán derecho al permiso la citada noche.

### Normativa

RDL 5/2015 de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48.d).

Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 57.1.c).

**Permiso 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**



## Supuestos

Deber inexcusable de carácter público o personal: permiso retribuido para trabajadores con una obligación legal cuyo incumplimiento les generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

Deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral: permiso retribuido para la realización de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho.

## Requisitos

1. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado, que deberá presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, que si no lo impide deberá ser de, al menos 15 días, para permitir su valoración, debiendo acreditar tanto el deber inexcusable como el tiempo que se precisa para el cumplimiento del mismo. En el caso de que sea una situación urgente, no habrá mínimo de días para solicitarlo.
2. Autorización por el órgano competente.
3. Aportación dentro de los siete días siguientes de la justificación documental que acredite la fecha y hora de la obligación.
4. No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso, aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.
5. En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación enfermedad, discapacidad o dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.
6. De concurrir dos o más empleados con derecho al permiso por conciliación de la vida familiar y laboral, se autorizará solamente a uno de ellos.

## Duración

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

## Observaciones



Con carácter general, son deberes de carácter público y personal:

- Citaciones previas de Juzgados o Tribunales de Justicia. En el caso de los peritos este permiso se concederá cuando testigo, perito y perito testigo lo sean a requerimiento de la Administración.
- Asistencia a las reuniones de los órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo, como concejal, diputado o parlamentario que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible. Se excluye cualquier otra actividad de representación.
- Atención de circunstancias excepcionales e imprevistas debidamente justificadas de los miembros de Corporaciones Locales con dedicación parcial.
- Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- Presentación como candidato a elecciones a Diputados y Senadores, a miembros de la Corporaciones Locales, a las Asambleas Legislativas de las CC.AA. y para diputados europeos.
- Desempeño de la función de jurado.
- Cumplimiento de las resoluciones judiciales que no sean fruto de condena cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo y no pueda compatibilizarse mediante la modificación del horario de trabajo.
- La asistencia como miembro a Juntas Generales de Colegios Profesionales. Se excluye cualquier otra actividad de representación colegial.
- Para asistir a Tribunales de selección o comisiones de selección, por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones de los mismos.
- La donación de sangre requerida por la Administración sanitaria, en casos de urgencia.
- La colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada cuando no se perciba ningún otro tipo de compensación económica por su participación en los mismos.



-La expedición o renovación del documento de identidad, pasaporte, permiso de conducir, libro de familia o similar, siempre que dicho trámite resulte de imposible ejecución fuera del horario de trabajo.

-Asistencia a claustro de la Universidad en calidad de delegado de alumnos.

Dentro de los supuestos de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral se recoge:

- Acompañar al médico a los descendientes en primer grado (hijos en edad pediátrica), a los ascendientes o descendientes dependientes así como al cónyuge o pareja de hecho, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad no se valgan por sí mismos.

- La asistencia a las tutorías de los hijos en edad escolar.

- Visita a un discapacitado internado en un centro, cuando el funcionario ha sido nombrado tutor del mismo.

- Desplazamiento para llevar a efecto el régimen de visitas a un menor.

No se contempla como deber inexcusable:

- La asistencia a funerales de familiares de tercer grado o superior.

- Los derivados de la voluntad del propio empleado respecto de su necesidad de asistir o del momento en que tengan lugar, tales como la asistencia voluntaria a las oficinas de las Administraciones Públicas (Hacienda, Seguridad Social, etc.), así como notarías, despachos de abogados, clínicas particulares, etc., todo ello sin perjuicio de su eventual consideración como hecho causante de cualquier otro permiso o licencia existente.

- La asistencia a las reuniones de los Consejos Escolares en los centros de enseñanza.

- El tener que ir a recoger al colegio a los hijos menores de 12 años si no es por una circunstancia acontecida de forma excepcional y justificable.



## Resolución

La denegación del permiso será siempre por escrito y motivada por la dirección competente, atendiendo a las circunstancias del caso y en particular por:

- Necesidades del servicio.
- Cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas en horario no laboral o con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

Efectos del silencio: se considerará autorizado el permiso, cuando no se reciba denegación motivada con una antelación de 2 días hábiles al inicio del mismo.

## Normativa

-Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (Art. 48.j)

- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. (Art. 57.1.d).

**Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**

## Supuestos

Permiso retribuido para el personal por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluyéndose al cónyuge o pareja de hecho.

## Requisitos



1. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado en el plazo de 15 días hábiles anteriores al hecho causante en caso de intervención quirúrgica programada. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible al superior jerárquico inmediato de la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.
2. Autorización por el órgano competente.
3. Aportación dentro de los 10 días siguiente a la finalización del permiso del certificado de defunción o certificación expedida por la empresa que ha llevado a cabo el enterramiento; del justificante de ingreso hospitalario y de la duración del mismo o, en su caso, de informe médico sobre la gravedad y/o la necesidad de continuar con especiales cuidados en el domicilio, así como el tiempo previsto.
4. El grado de parentesco y la relación familiar se tiene que acreditar con el libro de familia, resolución del Registro de Parejas Estables, certificación del Registro Civil, o bien con la inscripción en cualquier registro público que lo acredite.
5. Cuando el permiso se disfrute de modo no consecutivo se podrá presentar una justificación global que comprenda todos los días disfrutados o una parcial por cada uno de tales días.
6. Se trate o no de una enfermedad crónica grave o de larga duración, solo se puede disfrutar de un único permiso por proceso patológico, excepto cuando el informe médico haga constar que se trata de una recaída, supuesto en el que tendrá la consideración de nuevo hecho causante.
7. Los informes médicos deberán ser emitidos por facultativos del servicio público o del centro hospitalario correspondiente, no contendrán información relativa a la enfermedad, accidente o intervención pero, para que surtan efectos sí deben calificar su carácter de "grave" o "muy grave", así como, en su caso, la necesidad de continuar con especiales cuidados en el domicilio.
8. Si durante el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave de un familiar, sobreviene la muerte de éste, se suspenderá el permiso que venía disfrutando y se iniciará el cómputo de un nuevo permiso.
9. El disfrute del permiso por causa de muerte se inicia el mismo día o el día hábil siguiente de producirse.
10. El permiso, excepto el de fallecimiento, podrá disfrutarse desde la fecha que se produzca el hecho causante o, con carácter excepcional, en un momento posterior, a la vista de las circunstancias del caso, tales como la duración que se prevea del proceso patológico y/o la existencia de varios familiares con derecho, igualmente podrá disfrutarse de forma discontinúa, siempre que persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.



## Duración

- Cónyuges o miembros de pareja de hecho que figuren como tales en el debido registro, o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad
  - Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
  - Cinco días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de la de residencia de la persona trabajadora.
- Familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad
  - Dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
  - Cuatro días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de la de residencia de la persona trabajadora.

A efectos del cómputo de los días de permiso, no tendrán la consideración de días hábiles los sábados, domingos y festivos. Sin embargo, en el caso de que el trabajador esté obligado a prestar servicios en sábados, domingos o festivos, tales días habrán de ser computados a efectos de este permiso.

- En caso de intervenciones quirúrgicas, que no requieran hospitalización, ni se prescriba reposo domiciliario, el permiso se concederá exclusivamente por el día de la operación.

En este último caso, cuando haya más de un empleado público que pudiera optar a la solicitud del indicado permiso en razón del parentesco, únicamente se le concederá a uno de ellos, atendiendo, en caso de concurrencia de varias peticiones, en primer lugar al acuerdo de los interesados, en el caso de que no haya acuerdo, se primará el grado de parentesco más próximo y finalmente, y a igualdad de grado, se tendrá en cuenta la fecha de la solicitud.

## Observaciones

- Se entiende por localidad de residencia el municipio donde la persona trabajadora tiene fijado el domicilio y en el que reside la mayor parte del año.



- Se entiende por reposo domiciliario, la atención continuada en domicilio prescrita al paciente

- Por tanto, la razón de ser del permiso cuando se prescribe reposo domiciliario, es que el paciente cuente con la atención de terceros, en este caso del trabajador.

- En el caso de ingreso hospitalario, deberá acreditarse que el sujeto causante del permiso haya permanecido en el centro hospitalario durante el periodo que genera el nacimiento del derecho.

- El concepto enfermedad grave familiar comprende:

- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización en planta o en urgencias o precise reposo domiciliario tras intervención quirúrgica sin hospitalización.

- El parto tendrá la consideración de "proceso patológico con hospitalización" a los solos efectos de este permiso.

- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

- Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

- Los servicios sanitarios no pueden expedir el justificante sin disponer de la autorización expresa del paciente. En caso de no poder presentar dicha autorización, el solicitante deberá asumir la responsabilidad sobre el uso del documento recibido.

### **Normativa**

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art.48.a

- Ley 5/2012, de 29 de junio, de ajuste presupuestario y de medidas en materia de Función Pública. Art. 15

- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.



- Resolución de la D.G.R.H. del Servicio Murciano de Salud por la que se fijan las instrucciones relativas a la concesión de los permisos por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u operación de familiar (BORM 30-5-2011)

### **Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**

#### **Supuesto**

El personal tendrá derecho, percibiendo sus retribuciones íntegras, a una reducción de la jornada de trabajo, de, al menos, la mitad de su duración para el cuidado del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Se consideran situaciones protegidas la continuación del tratamiento médico del cuidado de la persona menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave, así como la recaída o reagudización en el cáncer o la enfermedad grave de la que derivó el ingreso hospitalario, aunque ya no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario.

El permiso se aplicará igualmente en los casos de adopción y de acogimiento de carácter preadoptivo o permanente.

#### **Requisitos**

1. El permiso deberá solicitarse en modelo normalizado y se concederá durante la hospitalización y el tratamiento continuado del cáncer o la enfermedad grave del hijo y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.
2. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad se efectuará mediante informe del facultativo del Servicio



Público de Salud responsable de la atención del menor. Si el menor estuviese incluido como beneficiario en el régimen especial del mutualismo administrativo, la acreditación será efectuada por el facultativo de tal entidad.

3. El resto de requisitos se acreditará mediante documentación acreditativa del grado de parentesco con el menor; declaración responsable del otro progenitor/adoptante/acogedor del menor indicando si disfruta o no del permiso y, en caso afirmativo, si percibe o no sus retribuciones íntegras, así como Informe de vida laboral del mismo actualizado a la fecha de solicitud del permiso.
4. Será requisito para la concesión de este permiso que ambos progenitores trabajen.
5. En el caso de que ambos sean funcionarios/estatutarios, sólo uno de ellos tendrá derecho a no ver reducidas sus retribuciones por el disfrute de este permiso.
6. Únicamente se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras en el supuesto de que el otro progenitor no sea beneficiario de la prestación que le corresponda por este motivo en el régimen de previsión social que le resulte de aplicación, en caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.
7. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo Servicio, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del mismo.
8. En el supuesto de que el trabajador tenga más de un hijo menor en el que concurren las circunstancias que dan derecho al disfrute de esta licencia, se podrá conceder la licencia que corresponda por cada uno.
9. La reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de reducción.

### **Duración**

- El máximo de la reducción de jornada que podrá ser otorgado será del 99% cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en la fase crítica del tratamiento.
- En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, cuando no se requiera hospitalización o no se trate de la fase crítica del tratamiento, el porcentaje de reducción será, con carácter general, del 75%, salvo cuando el grado de necesidad de cuidado de la persona menor determine



una reducción superior, que no superará el citado porcentaje del 99% de la jornada de trabajo ordinaria.

- El mínimo de la reducción de jornada que podrá ser otorgado será del 50%.
- En todo caso el porcentaje concreto de reducción se concederá a solicitud de la persona trabajadora, previa acreditación de las circunstancias que así lo justifiquen.
- El permiso se reconocerá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses cuando subsista la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor.
- La reducción de la jornada podrá disfrutarse diariamente, según las necesidades del solicitante.
- Siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y en cómputo mensual como máximo.

Sin perjuicio de las especialidades de cada supuesto, el permiso se extinguirá cuando desaparezca la causa que determinó su concesión y, en todo caso, cuando el menor cumpla los dieciocho años de edad.

### Observaciones

- A efectos de la concesión del permiso retribuido regulado en este apartado, tendrán la consideración de enfermedades graves aquellas enfermedades que se encuentran incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, así como aquellas que, en lo sucesivo, se incluyan en el mismo.
- Sin perjuicio de lo aquí regulado, el personal laboral que solicite el permiso deberá cumplir los requisitos establecidos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, así como lo fijado, en su caso, por el Real Decreto 1.148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de



menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, de cara a la concesión por la entidad o mutua que resulte procedente del subsidio.

## Resolución

La Dirección competente para la concesión del permiso, previo el examen del resto de circunstancias y requisitos, remitirá los informes y demás documentación de carácter médico a la Inspección de los Servicios Sanitarios a los efectos de que por el citado órgano se dictamine sobre la procedencia de su concesión.

El permiso comenzará en la fecha que se determine en la resolución de concesión.

El empleado deberá comunicar a la Dirección de su centro cualquier cambio en las condiciones del permiso que implique la suspensión o su extinción. En caso contrario, se podrá revocar el permiso o adoptar las medidas oportunas relativas a su concesión.

## Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 49.e).
- Resolución de 24 de marzo de 2014, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, sobre permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, ratificado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014. (BORM 31/3/2014).
- Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.



## Permiso por cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave

### Supuestos

Reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad **muy grave**.

### Requisitos

1. Solicitud del empleado en modelo normalizado.
2. Informe del servicio público de salud o de la dirección médica del centro hospitalario o, en su caso, de la entidad sanitaria correspondiente que acrediten suficientemente el carácter de la enfermedad como muy grave.
3. Documentación acreditativa del grado de parentesco.
4. Declaración responsable del peticionario de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción, o en caso contrario, de la distribución del mes con los demás titulares.
5. Autorización del órgano competente, previa al inicio del permiso

### Duración

Plazo máximo: un mes

En el caso de que el total o una parte del periodo del permiso concedido se acumulen en jornadas completas, esta acumulación no alterará la duración máxima del tiempo concedido.

### Observaciones

- Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- Este permiso podrá ser concedido por cada sujeto causante en sucesivas ocasiones durante el año por la misma enfermedad muy grave, si bien la suma de los permisos concedidos con tal fin no podrá superar el límite fijado.



- La reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de reducción.
- Atendiendo a las necesidades del servicio, el permiso se disfrutará, de forma preferente mediante su acumulación en jornadas completas de trabajo.
- Garantías durante la tramitación de este permiso: Teniendo en cuenta que para la solicitud de este permiso se requiere de la presentación de una declaración cumplimentada por facultativo en la que debe hacer constar datos de salud y por tanto, protegidos por la Ley de Protección de Datos, el tratamiento de esta información deberá garantizar la máxima reserva para el profesional afectado.

### **Resolución**

Resolución expresa del órgano competente.

### **Normativa**

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 49.i).
- Resolución de 27 de diciembre de 2006, del Director General de Recursos Humanos del SMS por las que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Art. 11. (BORM 2 de febrero de 2007).

## **Permiso por traslado de domicilio**

### **Supuestos**

Permiso retribuido para hacer posible el traslado de su domicilio habitual.

### **Requisitos**

1. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
2. Justificación documental que acredite la realidad del traslado mediante la presentación de certificación expedida por el Ayuntamiento (certificado de empadronamiento) o bien cualquier otra prueba documental como la factura de



empresa de mudanza o el contrato de arrendamiento; contrato de suministro de agua, gas, electricidad, etc... de donde se deduzca fehacientemente el cambio de domicilio. Deben hacerse constar ambos domicilios.

3. Autorización del órgano competente.

### Duración

- Un día, si el traslado no supone cambio de localidad de residencia.
- Si el traslado supone cambio de localidad, para determinar el número de días de permiso, se tendrán en cuenta las circunstancias particulares del solicitante (cambio de colegio de hijos, provincia distinta, familiares a cargo, etc.)

### Observaciones

- A efectos de este permiso, no se considera traslado de domicilio el cambio de residencia como consecuencia de cambio de puesto de trabajo que conlleve plazo posesorio.
- El permiso deberá disfrutarse necesariamente cuando efectivamente se produce el traslado de domicilio.
- El hecho de cambiarse de hospedaje no genera derecho al permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.

### Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48.b).
- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 57.1.b).



## Permiso por asuntos particulares o libre disposición.

### Supuestos

Permiso para la realización de asuntos de carácter particular, sin necesidad de justificación.

### Requisitos

1. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
2. Autorización del órgano competente.
3. No necesita justificación.

### Duración

- Seis días por cada año natural que suponen 45 horas.
- Asimismo, se tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, que computarán como jornada efectivamente realizada. Dicho disfrute será efectivo el mismo año de cumplimiento del trienio.
- Se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente al que correspondan, perdiendo el personal el derecho a su disfrute en caso de no hacerlo.
- Sin perjuicio de ello, con carácter excepcional y por necesidades del servicio debidamente acreditadas, la Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud podrá ampliar este plazo a propuesta de las Gerencias.

### Observaciones

- El personal fijo o temporal que no haya completado un año de servicios, tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda según el tiempo de servicios prestados a razón de 1 día por cada 2 meses o en su defecto de 60 días, redondeándose las fracciones al alza.
- El personal que como consecuencia de la organización de los servicios sanitarios deba realizar su jornada laboral ordinaria los días 24 y 31 de diciembre, podrá disfrutar de los mismos en otra fecha, según el procedimiento establecido para los días de libre disposición.
- No se computarán como tiempo de servicios los períodos correspondientes a permisos sin sueldo o al cumplimiento de sanción



disciplinaria de suspensión de funciones, (Art. 68 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud).

- Durante los periodos de marcada tradición festiva, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán, en su caso, preferentemente por turnos, de modo que siempre queden atendidas las necesidades del servicio, debiendo arbitrarse medidas de planificación adecuadas para evitar su acumulación en los periodos de Semana Santa y Navidad.
- Cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal no existe un derecho al disfrute de los días de libre disposición fuera del periodo establecido para ello, como sí ocurre con las vacaciones anuales.
- Igualmente, el hecho de no haber podido disfrutar de los días de asuntos propios dentro del plazo previsto para ello por estar en situación de incapacidad temporal no puede dar lugar al reconocimiento de una indemnización económica.

## Resolución

La concesión de los días de asuntos particulares está condicionada a que la ausencia no menoscabe el normal desarrollo del trabajo, por lo que en caso de denegación, deberá quedar suficientemente motivado por el órgano competente.

## Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 49k.
- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 57.4 y disposición adicional decimocuarta.

## Permiso por nacimiento para la madre biológica

### Supuestos

Permiso retribuido en el caso de nacimiento de hijo o hija, o aborto de feto, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días



## Requisitos

1. Presentación en el plazo de tres días de documento acreditativo del parto (informe de maternidad), extendido por facultativo competente y ajustado a los modelos oficiales del Régimen de Seguridad Social que tenga el empleado.
2. En caso de disfrute interrumpido del permiso, se requiere, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

## Duración

- 16 semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas.
- Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- Transcurridas las seis primeras semanas, en el caso de que ambos progenitores trabajen, el resto del período de disfrute del permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos de manera interrumpida, en periodos de semanas completas, desde la finalización del descanso obligatorio hasta que el hijo o hija cumpla doce meses.
- Igualmente, cuando las necesidades del servicio lo permitan, transcurridas las seis primeras semanas, la parte que reste de permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.
- El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.



### **Requisitos adicionales para el disfrute del permiso a tiempo parcial.**

El disfrute a tiempo parcial del permiso requerirá acuerdo previo entre la empleada y el órgano competente para su concesión.

A tal efecto, a la solicitud que debe presentar la empleada se acompañará informe del responsable de la unidad en que preste servicio, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

A la vista de la solicitud y del correspondiente informe, el órgano competente dictará resolución por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad de a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.

El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél, de acuerdo con las siguientes reglas:

No se podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.

El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para éste.

El disfrute del permiso en esta modalidad, una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente y la empleada afectada, a iniciativa de ésta y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a los intereses personales de la trabajadora.

Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, la trabajadora no podrá realizar prolongación de jornada fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

El disfrute a tiempo parcial será incompatible con el ejercicio simultáneo por la misma empleada de los derechos previstos en los supuestos de lactancia



de un hijo menor de doce meses, nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal.

### Observaciones

- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio activo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la madre y del otro progenitor.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración, siempre que el estado de salud de la madre lo permita.
- Cuando este permiso coincida con el periodo de vacaciones, se podrán disfrutar éstas en fecha distinta, aún si hubiera expirado el año natural. En tal caso, dicho período de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso de maternidad.
- Durante el disfrute de este permiso, la trabajadora deberá solicitar a la Administración de la Seguridad Social el subsidio por maternidad. La percepción de este subsidio es incompatible con el abono de las retribuciones del Servicio Murciano de Salud correspondientes al mismo período, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y las retribuciones fijas y periódicas acreditadas con anterioridad al disfrute del permiso.
- El personal temporal que cese durante el disfrute del descanso por maternidad, seguirá percibiendo la prestación hasta su extinción, pero no percibirá la parte de las retribuciones correspondientes al Servicio Murciano de Salud.
- Los procesos de incapacidad temporal se interrumpirán y se iniciará este permiso a partir de la fecha del nacimiento del hijo. Si transcurrido el mismo, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente a esta contingencia.



- Una vez finalizado el periodo de permiso, el trabajador tendrá derecho 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.

### **Resolución**

En el plazo de 3 días se dictará resolución por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad de a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.

### **Normativa**

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 49 a).
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (BOE 21 de marzo de 2009).
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE nº 57, de 7 de marzo)

**Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente**

### **Supuestos**



Permiso retribuido con motivo de adopción, de guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

### Requisitos

1. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
2. Autorización del órgano competente.
3. Aportación previa de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o de adopción, teniendo en cuenta las características especiales de la adopción internacional.
4. En caso de adopción en el extranjero, certificado del organismo público competente, donde se indique la obligatoriedad del desplazamiento al país de origen y posteriormente, la resolución por la que se constituya la adopción o acogimiento.
5. La necesidad de permanecer en el país de origen del adoptado, así como la duración de dicha estancia será determinada por el Servicio de Menores de la Consejería con competencias en Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia o en caso de tramitarse la adopción en otra Comunidad Autónoma por el organismo que resulte competente en la misma en materia de adopción.
6. En caso de disfrute interrumpido del permiso, se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
7. El acogimiento temporal debe tener una duración no inferior a 1 año.
8. En caso de no producirse la adopción o acogimiento internacional, deberá aportarse la documentación acreditativa en la que haga constar las circunstancias que lo han impedido.

### Duración

- Dieciséis semanas. De las cuales, seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.



Transcurridas las seis primeras semanas, en el caso de que ambos progenitores trabajen, el resto del período de disfrute del permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos de manera interrumpida, con un preaviso de 15 días y en periodos de semanas completas, hasta que el hijo cumpla doce meses a contar o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

- 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, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

#### **Requisitos adicionales para el disfrute del permiso a tiempo parcial.**

El disfrute a tiempo parcial del permiso, cuando las necesidades del servicio lo permitan, se concederá la parte de la jornada solicitada requiriendo de acuerdo previo entre el empleado y el órgano competente para su concesión.

A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el empleado se acompañará informe del responsable de la unidad en que preste servicio, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

A la vista de la solicitud y del correspondiente informe, el órgano competente dictará resolución por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad de a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.

El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél, de acuerdo con las siguientes reglas:



-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 periodo de descanso.

- No se podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas ininterrumpidas obligatorias.

-El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para éste.

-El disfrute del permiso en esta modalidad, una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente y el empleado afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

-Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al personal la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales

-Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, el trabajador no podrá realizar prolongación de jornada fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

-El disfrute a tiempo parcial será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo empleado de los derechos previstos en los supuestos de lactancia de un hijo menor de doce meses, nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal.

### **Observaciones**

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

- Transcurridas las seis primeras semanas, la parte que reste de permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del 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 de este permiso de hasta dos meses, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.
- En caso de que ambos cónyuges ostenten la condición de personal de la Administración regional, podrán ejercer de forma simultánea dicho permiso, si bien, la suma acumulada del tiempo del que disfruten ambos no podrá ser superior a dos meses.
- Durante el disfrute del permiso por adopción o acogimiento se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio activo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos.
- Cuando este permiso coincida con el periodo de vacaciones, se podrán disfrutar éstas en fecha distinta, aún si hubiera expirado el año natural. En tal caso, dicho período de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso.
- Durante el disfrute de este permiso, excepto durante el periodo de hasta dos meses para desplazamiento previo a la adopción internacional, el trabajador deberá solicitar a la Administración de la Seguridad Social el subsidio por adopción o acogimiento. La percepción de este subsidio es incompatible con el abono de las retribuciones del Servicio Murciano de Salud correspondientes al mismo período, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y las retribuciones fijas y periódicas acreditadas con anterioridad al disfrute del permiso.
- El personal temporal que cese durante el disfrute de este permiso, seguirá percibiendo la prestación por adopción o acogimiento hasta su extinción, pero no percibirá la parte de las retribuciones correspondientes al Servicio Murciano de Salud.
- Una vez finalizado el periodo de permiso, el trabajador tendrá derecho 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.

## Resolución

En el plazo de 3 días se dictará resolución por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad de a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.

## Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 49 b).
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (BOE 21 de marzo de 2009).
- Resolución de 27 de diciembre de 2006, del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, por la que se aprueba las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional Art. 15.
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE nº 57, de 7 de marzo)

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

## Supuestos



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

### Requisitos

1. Solicitud del interesado en modelo normalizado
2. Autorización por el órgano competente.
3. Aportación de los documentos que acrediten el hecho objeto del permiso: Certificado de nacimiento, libro de familia o resolución administrativa o judicial, según el caso.
4. En caso de disfrute interrumpido del permiso, se requiere, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días.
5. El acogimiento temporal debe tener una duración no inferior a 1 año.

### Duración

- 16 semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo.
- En los casos de parto prematuro o en los 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.
- Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo a disfrutar desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.
- Transcurridas las seis primeras semanas, en el caso de que ambos progenitores trabajen, el resto del período de disfrute del permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada



período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

- En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo o hija menor de doce meses en jornada completas del apartado f) del artículo 48 del EBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

### Observaciones

- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- La parte que reste del permiso, transcurridas las seis primeras semanas, podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio activo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos, 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 del disfrute del permiso.
- Cuando este permiso coincida con el periodo de vacaciones, se podrán disfrutar éstas en fecha distinta, aún si hubiera expirado el año natural. En tal caso, dicho período de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso.
- Durante el disfrute de este permiso, el trabajador deberá solicitar a la Administración de la Seguridad Social el subsidio por paternidad (*prestación*



*económica denominada ejercicio corresponsable del cuidado del lactante*). La percepción de este subsidio es incompatible con el abono de las retribuciones del Servicio Murciano de Salud correspondientes al mismo período, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y las retribuciones fijas y periódicas acreditadas con anterioridad al disfrute del permiso.

- El personal temporal que cese durante el disfrute del descanso por paternidad, seguirá percibiendo la prestación por paternidad hasta su extinción, pero no percibirá la parte de las retribuciones correspondientes al Servicio Murciano de Salud.

- Los procesos de incapacidad temporal se interrumpirán y se iniciará éste permiso a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija, de su alta hospitalaria, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción. Si transcurridos estos permisos, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente a esta contingencia.

- Una vez finalizado el periodo de permiso, el trabajador tendrá derecho 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

## Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 49 c).

- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (BOE 21 de marzo de 2009).

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE nº 57, de 7 de marzo)



## **Permiso retribuido para empleadas en estado de gestación**

### **Supuestos**

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

### **Requisitos**

1. Solicitud de la trabajadora en modelo normalizado.
2. Informe del Facultativo dónde se indique el cumplimiento de la semana 37 de gestación y, en el caso de gestación múltiple, informe indicando la misma y el cumplimiento de la semana 35.

### **Normativa**

- Ley 5/2001, de 5 de diciembre de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Disposición adicional decimoquinta.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Disposición adicional decimosexta.

## **Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**

### **Supuestos**

Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

En los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### Requisitos

1. Solicitud de la empleada en modelo normalizado.
2. Acreditación de la necesidad de su realización en horario de trabajo.
3. Acreditación de haber realizado el objeto del permiso.
4. Autorización por el órgano competente.

### Duración

Por el tiempo indispensable para su realización, incluidos desplazamientos.

### Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48.e).

## Permiso por lactancia

### Supuestos

Permiso para la lactancia de hijo menor de 12 meses.

### Requisitos

1. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado, indicando concreción horaria dentro de su jornada ordinaria y período de disfrute del permiso, con 15 días de antelación a la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica.
2. Autorización del órgano competente.



3. Aportación de los documentos que acrediten el hecho objeto del permiso: certificado de nacimiento, libro de familia o resolución administrativa o judicial, según el caso.

4. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual, si fuera anterior a la especificada en su solicitud.

### **Duración y fecha de inicio**

- Una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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 permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

### **Observaciones**

- Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, en este caso 28 días, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.
- Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
- En el caso de haber optado por el disfrute del permiso de forma acumulada, no se podrá recuperar el derecho a la reducción de la jornada.
- Este permiso es compatible con la reducción de jornada por guarda legal y con la ausencia en caso de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.
- Cuando este permiso coincida con el periodo de vacaciones, se podrán disfrutar éstas en fecha distinta, aún si hubiera expirado el año natural. En tal caso, dicho periodo de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso.



## Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48. f).
- Ley 5/2001, de 5 de diciembre de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 57.3.
- Resolución de 27 de diciembre de 2006, del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por las que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Art. 12.

## **Permiso para ausentarse del trabajo por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**

### Supuestos

Permiso retribuido para profesionales con hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.

### Requisitos

1. Solicitud del trabajador en modelo normalizado, indicando concreción horaria dentro de su jornada ordinaria.
2. Autorización del órgano competente.
3. El trabajador deberá preavisar la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual
4. Aportación de los documentos que acrediten el hecho objeto del permiso: libro de familia e informe de hospitalización.
5. En el caso de que ambos progenitores trabajen, declaración responsable del trabajador haciendo constar que el otro progenitor no disfruta del mismo permiso.

### Duración

- Un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.



- Reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con disminución proporcional de las retribuciones. Esta opción no es incompatible con el período anterior.

### **Observaciones**

- El disfrute del permiso se realizará al inicio o a la finalización de la jornada de trabajo, a elección del trabajador, no obstante, se podrá conceder el disfrute del permiso en un horario distinto al solicitado por la madre cuando concurren necesidades organizativas que justifiquen tal medida.

### **Normativa**

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48. g).
- Resolución de 27 de diciembre de 2006, del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por las que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Art. 14.

## **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer**

### **Supuestos**

Permiso retribuido para protección de empleadas públicas víctimas de violencia de género.

### **Requisitos**

- 1.Solicitud de la trabajadora en modelo normalizado.
- 2.Autorización del órgano competente.
- 3.Aportación previa de los documentos que acrediten el hecho objeto del permiso: Resolución judicial otorgando orden de protección; sentencia condenatoria, medida cautelar o cualquier otra del órgano judicial; informe del Ministerio Fiscal; excepcionalmente, el órgano competente en materia de violencia de género de la Administración Regional, previa derivación al Centro de Atención a Víctimas de Violencia de Género (CAVI), emitirá la acreditación correspondiente.



## Contenido

- Las faltas de asistencia de las empleadas públicas 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.
- Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, 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 trabajo, 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 el plan de igualdad del órgano competente en materia de violencia de género o los equipos para la prevención y actuación en casos de Violencia de Género de la Administración Regional.
- En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

## Observaciones

En todas las actuaciones y procedimientos relacionados con la situación de la empleada pública como víctima de violencia de género, se protegerá su intimidad y dignidad, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia. A estos efectos, se adoptarán las medidas preventivas para garantizar la seguridad de todos los datos.

## Resolución

Resolución expresa del órgano competente.

## Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 49. d).
- Resolución de 3 de mayo de 2017, de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dispone la



publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017, ratificado por Acuerdo de Consejo Gobierno de 26 de abril de 2017. (BORM 13 de mayo de 2017).

**Permiso para ausentarse del puesto de trabajo para personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación en el centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario**

### Supuestos

Permiso para empleados públicos que tengan a su cargo hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, para asistir a reuniones de coordinación en el centro de educación o cuando deban recibir apoyo adicional sanitario.

### Requisitos

1. Solicitud del interesado en modelo normalizado.
2. Autorización del órgano competente.
3. Documentación oficial que acredite la relación de parentesco, en el caso de que no obre en su expediente personal.
4. Certificado expedido por la Dirección del Centro de Educación Especial o aquél en el que el hijo/a discapacitado reciba atención sanitaria, especificando la fecha y el horario de la reunión o sobre la necesidad de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
5. En el caso de que exista más de un empleado con derecho a su disfrute y trabajen en el ámbito de la Administración de la CARM, declaración responsable del peticionario de que ningún otro titular hace uso de este derecho.



### **Duración**

Ausencia del puesto de trabajo por el tiempo imprescindible.

### **Observaciones**

En caso de que ambos progenitores sean empleados públicos de la Administración de la Región de Murcia, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho, salvo que se acredite documentalmente la necesidad de asistencia conjunta.

### **Normativa**

Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de diciembre de 2006, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Art. 8 (BORM de 2 de febrero de 2007).

<p style="text-align: center;"><b>Permiso para ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida</b></p>
---

### **Supuestos**

Permiso para empleadas públicas que deban someterse a técnicas de fecundación asistida.

### **Requisitos**

1. Solicitud de la interesada en modelo normalizado.
2. Aportación previa de informe del centro sanitario en el que se haga constar la necesidad de someterse a tales técnicas y horario de la consultas.
3. Autorización dictada por el órgano competente.

### **Duración**

Ausencia del puesto de trabajo por el tiempo necesario, estimado por el facultativo.



## Normativa

Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de diciembre de 2006, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Art. 10 (BORM de 2 de febrero de 2007).

## Permiso retribuido para la formación.

## Supuestos

Permiso con retribución total para la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización que formen parte de los planes de formación de las distintas administraciones públicas, directamente relacionadas con el puesto de trabajo y resulten de interés relevante para el centro de trabajo.

Igualmente, podrá concederse este permiso para asistir a congresos, seminarios o reuniones científicas relacionados con el desempeño del puesto de trabajo.

## Requisitos

1. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
2. Informe del responsable de la Unidad o Servicio sobre la idoneidad de la actividad solicitada y su adecuación al puesto de trabajo.
3. Autorización del órgano competente.
4. Aportación de la documentación acreditativa de que la actividad está incluida dentro del plan de formación de una Administración pública, así como su contenido.
5. Justificación acreditativa de la participación en la actividad formativa y su aprovechamiento, una vez desarrollada la misma.
6. En función de la duración del permiso retribuido, podrá exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso del interesado de continuar vinculado al Servicio Murciano de Salud, durante los plazos que se establezcan, a contar desde la finalización del permiso. El incumplimiento de dicho compromiso obligará al interesado a devolver la parte proporcional de las retribuciones percibidas durante el permiso.

## Duración



Cursos de formación: Como norma general: máximo 40 horas al año.

### **CON SUSTITUCIÓN RETRIBUIDA**

- **CONGRESO O JORNADA DE ÁMBITO REGIONAL**
  - Comunicación oral/póster: hasta 2 días.
  - Ponente o profesor: hasta 2 días.
  - Miembro del comité organizador o científico: hasta 2 días.
  
- **CONGRESO NACIONAL**
  - Comunicación oral/póster: hasta 2 días.
  - Ponente o profesor: hasta 3 días.
  - Miembro del comité organizador o científico: hasta 3 días.
  
- **CONGRESO INTERNACIONAL**
  - Comunicación oral/póster, ponente –profesor o por miembro del comité organizador o científico:
  - Congresos europeos: 3 días
  - Congresos fuera de Europa: 4 días

### **SIN SUSTITUCIÓN RETRIBUIDA**

- Asumiendo el equipo la labor asistencial y siendo solicitado con los mismos requisitos imprescindibles para los permisos por formación continuada. Máximo 5 días.

### **Observaciones**

- Su autorización se halla subordinada a las necesidades del servicio, a juicio de la Dirección del Centro.
  
- Cuando los cursos o estudios impartidos por la Administración Regional se celebren dentro de la jornada ordinaria de trabajo, se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.
  
- En el caso de que al empleado se le autorice el curso con la retribución total, su importe será la que tenga asignada en función del puesto de trabajo, con excepción de las retribuciones correspondientes al concepto de atención continuada.



## Resolución

Resolución expresa del órgano competente

## Normativa

- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Art. 61.3.
- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 58.a)

<p style="text-align: center;"><b>Permiso para realización de funciones sindicales o de representación de personal</b></p>
--

## Contenido

- Los permisos para la realización de funciones sindicales o de representación del personal se ajustarán a lo previsto en los acuerdos y pactos en materia de derechos sindicales suscritos entre la Administración Pública Regional y las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación.
- 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.

## Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48. c).
- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 57.7
- Resolución de 22 de octubre de 2012, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de



11 de octubre de 2012, por el que se ratifica el acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre adecuación de Derechos Sindicales a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad.

- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, sobre la asignación de recursos para la negociación colectiva y la participación institucional de fecha 31 de marzo de 2017. (BORM 13 de mayo de 2017).

## **Permiso por matrimonio o por unión de parejas de hecho**

### **Supuestos**

Permiso retribuido para el empleado público por contraer matrimonio o por la unión de hecho.

### **Requisitos**

- Solicitud del interesado en modelo normalizado.
- Aportación dentro del plazo de los 5 días hábiles siguientes al fin del permiso, de la documentación que acredite dicha circunstancia (Libro de familia, certificación del Registro Civil, Registro de Parejas de Hecho, etc.).
- Autorización por el órgano competente.

### **Duración e inicio**

-15 días naturales.

-El inicio del permiso podrá ser anterior al día de la celebración del matrimonio, del acto de comparecencia para la constitución de la unión de parejas de hecho efectuada ante el personal funcionario del Registro de Parejas de Hecho o de la formalización de tal unión en escritura pública otorgada ante notario, siempre que este día esté incluido dentro del permiso.

-Asimismo, podrá iniciarse el primer día laborable inmediatamente posterior al enlace, comparecencia o formalización según corresponda, salvo que este día se solicite por el personal empleado público como inicio de estos permisos.



## Observaciones

- No se podrán disfrutar los 15 días naturales del permiso por matrimonio o unión de parejas de hecho por los mismos convivientes o cónyuges, si con anterioridad se han disfrutado ya por unión de parejas de hecho o matrimonio.
- Este permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y se podrá acumular al periodo vacacional siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

## Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48. l).
- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 57.1.e).
- Ley 7/2018, de 3 de julio, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM de 6 julio de 2018).

<p style="text-align: center;"><b>Permiso para formación de reservistas voluntarios y aspirantes a adquirir tal condición</b></p>
---

## Contenido

Los reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el caso de ser empleados públicos en servicio activo, al ser activados para realizar los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada (ejercicios de actualización de conocimientos o ejercicios de instrucción y adiestramiento), les corresponde disfrutar del permiso regulado en el artículo 48.j) del Estatuto Básico del Empleado Público (permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público).

## Duración



Durante el periodo que aparezca señalado en la comunicación oficial de la Delegación o Subdelegación de Defensa o en la publicación de la misma en el BOD.

### **Normativa**

- Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar. Arts. 127 y 134.2 (BOE 20 de noviembre de 2007).

## **7.- PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN**

<p><b>Permiso no retribuido o con retribución parcial para la formación</b></p>
---

### **Supuestos**

Permiso no retribuido o con retribución parcial para la asistencia a cursos o seminarios de formación o para participar en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con la actividad del centro donde esté destinado el interesado.

### **Supuestos especiales**

Excepcionalmente, por la Dirección General de Recursos Humanos se podrán conceder permisos para:

- a. Cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionados con la realización de cursos.
- b. Proyectos de investigación autorizados por la Dirección Gerencia del Servicio Murciano de Salud y requieran dedicación completa.

### **Requisitos**

1. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.



2. Informe del responsable de la Unidad o Servicio sobre la idoneidad de la actividad solicitada y su adecuación al puesto de trabajo.
3. Autorización del órgano competente.
4. Aportación de la documentación acreditativa de la actividad y de su contenido.
5. Justificación acreditativa de la participación en la actividad objeto del permiso.

### **Duración e inicio**

La fecha que se determine en la resolución de concesión.

### **Observaciones**

- Su concesión estará subordinada a la cobertura de las necesidades del servicio.
- En el caso de que al trabajador se le autorice el permiso con retribución parcial, su importe comprenderá únicamente las retribuciones básicas.

### **Resolución**

Resolución expresa del órgano competente.

### **Normativa**

- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 58.b).
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Art. 61.4

<b>Permiso por asuntos propios sin retribución</b>
--

### **Supuestos**

Permiso para asuntos propios, sin ninguna retribución.



## Requisitos

- Solicitud de la persona interesada convenientemente motivada en modelo normalizado a fin de poder valorar su posible autorización.
- Autorización expresa del órgano competente, sin la cual no podrá iniciarse su disfrute, siempre que lo permitan las necesidades del servicio que habrán de ser debidamente motivadas.

## Duración

- Periodo mínimo de 7 días naturales
- Periodo máximo tres meses al año.

## Observaciones

- La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.
- Durante el periodo del permiso sin sueldo subsistirá la obligación de cotizar a la Seguridad Social.
- El trabajador podrá renunciar al permiso concedido en cualquier momento anterior a su inicio.
- Si después de iniciado el disfrute del permiso el trabajador desea finalizarlo antes de la fecha inicialmente prevista, deberá solicitarlo al menos con diez días hábiles de antelación a la fecha en la que desee reincorporarse.
- Estos permisos (a partir de 1/1/2005) serán considerados a efectos de cómputo de servicios prestados (antigüedad, carrera, ope, etc).

## Supuestos especiales

Excepcionalmente por la Dirección General de Recursos Humanos se podrán conceder permiso con una duración superior a los 3 meses para:

Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la Administración

Para atender al cónyuge, pareja de hecho o conviviente que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, el



permiso podrá alcanzar hasta un año de duración. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

### **Resolución**

Resolución expresa por el órgano competente, atendiendo a las circunstancias alegadas en la solicitud del interesado. La denegación del permiso deberá ser siempre motivada, atendiendo a las circunstancias del caso y en particular cuando esté fundamentada en necesidades del servicio.

### **Normativa**

- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 57.5.
- Instrucción nº 10 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, de 7 de marzo de 2002, relativa al disfrute de permisos sin sueldo y sobre la cotización en dicha situación.

**Permiso no retribuido o con retribución parcial para participar en acciones de cooperación, voluntariado y emergencias humanitarias**

### **Supuestos**

Permiso no retribuido para participar en programas acreditados de cooperación internacional o en emergencias humanitarias.

### **Requisitos**

1. Solicitud del trabajador en modelo normalizado.
2. El programa de cooperación deberá estar liderado, bien por una Organización no Gubernamental calificada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y avalada oficialmente por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad o por una Organización Internacional, en los términos que en cada caso indique el



Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

### Duración

- La duración ordinaria del permiso será como máximo de tres meses.
- En función de las necesidades que se aprecien para prolongar la presencia de los profesionales en misiones humanitarias de emergencia a cargo de organizaciones humanitarias especializadas avaladas por la Agencia española de cooperación internacional para el desarrollo (AECID), con carácter extraordinario se podrá prorrogar el permiso hasta un máximo de seis meses sin retribuciones.

### Observaciones

- Se entenderá por «emergencia humanitaria», la definición establecida por la Organización de Naciones Unidas, a través de su Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios del Secretariado General y del Comité Internacional de Cruz Roja.
- Tendrán la misma consideración, las denominadas emergencias sobrevenidas, o las crisis humanitarias prolongadas en el tiempo que deberán comunicarse conjuntamente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- El permiso es compatible con el carácter habitualmente profesional y remunerado de la actividad de cooperación en emergencias humanitarias, conforme a las condiciones establecidas en el Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los Cooperantes.
- El profesional durante la vigencia del permiso mantendrá la reserva de la plaza y se le considerará en situación de servicio activo.
- El personal estatutario y el personal funcionario de carrera tendrá derecho, durante la vigencia del permiso, al cómputo de este periodo a efectos de trienios y de carrera profesional.
- Igualmente, el tiempo de trabajo realizado durante el permiso para participar en proyectos de Cooperación Española en emergencias humanitarias será objeto de valoración como mérito, como servicios prestados, tanto en los



procesos selectivos para acceder a la condición de personal estatutario fijo, como en los procesos de provisión de plazas de personal estatutario, fijo y temporal, es decir, en aquellos de: selección, promoción interna, concurso, libre designación y movilidad.

- El permiso al personal estatutario temporal estará condicionado a la duración del contrato y, en caso de extinción del nombramiento, supondrá la rescisión del permiso.

### **Resolución**

En la medida de lo posible se otorgará dicho permiso mediante el trámite de urgencia.

### **Normativa**

- Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. Disposición adicional tercera.
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Art. 61.4.
- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 58.b).

<p style="text-align: center;"><b>Permiso no retribuido para asistir a cursos selectivos o periodos de prácticas</b></p>
--

### **Supuestos**

Permiso no retribuido para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas.

### **Requisitos**

1. Solicitud del trabajador en modelo normalizado.
2. Autorización del órgano competente.



3. Certificado de la Administración Pública donde se pretenda realizar el curso o las prácticas.
4. Aportación tras la finalización del permiso del certificado de asistencia.

### **Duración**

Por el tiempo estrictamente necesario para su realización.

### **Resolución**

La Resolución por la que se conceda el permiso determinará el periodo en el que se disfrutará el mismo.

## **8.- REDUCCIONES DE JORNADA Y FLEXIBILIZACIÓN HORARIA**

**Flexibilización horaria del trabajo, en una hora diaria, para el cuidado de personas mayores, hijos menores de doce años, y familiares con discapacidad o con enfermedad grave**

### **Supuestos**

Derecho a flexibilizar el horario de trabajo a quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como a quienes tengan a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

### **Requisitos**

1. Solicitud del interesado en modelo normalizado
2. Autorización del órgano competente.
3. Documentación acreditativa del grado de parentesco: libro de familia, resolución del Registro de Parejas Estables, certificación del Registro Civil, o bien cualquier otra documentación oficial que lo acredite.



4. Documentación acreditativa de la discapacidad: resolución del órgano administrativo que reconozca la discapacidad o, en su defecto, informe médico en dicho sentido, en el que se haga constar la necesidad de que el familiar cuente con la asistencia de otra persona.
5. Justificante del ingreso hospitalario o, en su caso, informe del servicio público de salud que acredite la gravedad de la enfermedad. El informe médico no debe contener datos relativos al diagnóstico o denominación del servicio que ha atendido al paciente, limitándose a constatar que existe una situación de enfermedad muy grave.
6. En el caso de que exista más de un empleado con derecho a su disfrute y trabajen en el ámbito de la Administración de la CARM, declaración responsable del peticionario de que ningún otro titular hace uso de este derecho.
7. Declaración jurada del peticionario respecto a las personas a su cargo.

### **Duración**

Máximo de una hora diaria.

### **Observaciones**

- La flexibilización, se disfrutará con carácter ininterrumpido, al inicio o a la finalización de su turno de trabajo, a elección del empleado.
- En ningún caso, el disfrute de este derecho supondrá una minoración de la jornada diaria.
- De ser posible, se ofrecerá al trabajador un cambio de turno.
- En caso de exista más de un empleado con derecho a su disfrute, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho, salvo que se acredite documentalmente la necesidad conjunta.

### **Resolución**

La Resolución por la que se conceda la flexibilización horaria determinará los términos en los que se disfrutará la misma, así como la fecha de finalización.

### **Normativa**

Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de diciembre de 2006, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional (BORM núm. 27, de 2 de febrero de 2007). Art. 5.



**Flexibilización horaria con carácter personal y temporal, en un máximo de dos horas diarias, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en los casos de familias monoparentales**

### **Supuestos**

Derecho del trabajador a modificar, en un máximo de dos horas diarias, su horario de trabajo, cuando concurren circunstancias de tipo personal o familiar que impidan cumplirlo.

Igual derecho ostentarán aquellos que formen parte de familias monoparentales.

### **Requisitos**

1. Solicitud del interesado en modelo normalizado
2. Autorización del órgano competente.
3. Documentación acreditativa del grado de parentesco
4. Declaración jurada en el sentido de hacer constar que las circunstancias para las que se solicita no pueden ser llevadas a efecto por otras personas.
6. En el caso de que exista más de un empleado con derecho a su disfrute y trabajen en el ámbito de la Administración de la CARM, declaración responsable del peticionario de que ningún otro titular hace uso de este derecho.
7. Declaración jurada del peticionario respecto a las personas a su cargo.

### **Duración**

Máximo dos horas diarias

### **Observaciones**



- Con carácter general se entenderá que existen motivos para la flexibilización de la jornada horaria cuando el empleado público deba cumplir funciones de tipo personal y/o familiar que no puedan ser llevadas a efecto por otras personas.
- La flexibilización, se disfrutará con carácter ininterrumpido, al inicio o a la finalización de su turno de trabajo, a elección del empleado.
- En ningún caso, el disfrute de este derecho supondrá una minoración de la jornada diaria.
- De ser posible, se ofrecerá al trabajador un cambio de turno.
- En caso de existencia de más de un empleado con derecho, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo, salvo que se acredite documentalmente la necesidad conjunta.

### **Resolución**

La Resolución por la que se conceda la flexibilización horaria determinará los términos en los que se disfrutará la misma, así como la fecha de finalización.

### **Normativa**

Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de diciembre de 2006, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional (BORM núm. 27, de 2 de febrero de 2007). Art. 6.

**Flexibilización de dos horas diarias para conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo**

### **Supuestos**

Derecho del trabajador con hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial a modificar, en un máximo de dos horas diarias, su horario de trabajo para poder conciliarlo con los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo reciba atención.



## Requisitos

1. Solicitud del interesado en modelo normalizado.
2. Autorización del órgano competente.
3. Documentación acreditativa del grado de parentesco.
4. Certificado expedido por el Director del Centro de Educación Especial o aquél en el que el hijo discapacitado reciba atención, relativo a los motivos que justifican la necesidad de la concesión del permiso.
5. Documentación acreditativa de la discapacidad.
6. En el caso de que exista más de un empleado con derecho a su disfrute y trabajen en el ámbito de la Administración de la CARM, declaración responsable del peticionario de que ningún otro titular hace uso de este derecho.

## Duración

Máximo dos horas diarias.

## Observaciones

- La flexibilización, se disfrutará con carácter ininterrumpido, al inicio o a la finalización de su turno de trabajo, a elección del empleado.
- En ningún caso, el disfrute de este derecho supondrá una minoración de la jornada diaria.
- De ser posible, se ofrecerá al trabajador un cambio de turno.
- En caso de que ambos progenitores trabajen en la Administración Autonómica, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho, salvo que se acredite documentalmente la necesidad conjunta.

## Resolución

La Resolución por la que se conceda la flexibilización horaria determinará los términos en los que se disfrutará la misma, así como la fecha de finalización.

## Normativa

Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de diciembre de 2006, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional (BORM núm. 27, de 2 de febrero de 2007). Art. 7.



## Reducción de jornada por razones de guarda legal

### Supuestos

Derecho del trabajador a reducir su jornada que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 12 años, una persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de persona con quien conviva en análoga relación de afectividad, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o de enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

### Requisitos

1. Solicitud del interesado en modelo normalizado con una antelación mínima de 15 días al del inicio del disfrute de la reducción.
2. Autorización del órgano competente.
3. Documentación acreditativa del grado de parentesco: libro de familia, o resolución administrativa o judicial de acogimiento; resolución del Registro de Parejas Estables, certificación del Registro Civil, o bien cualquier otra documentación oficial que lo acredite.
4. Documentación acreditativa de la discapacidad: resolución del órgano administrativo que reconozca la discapacidad (IMAS) o, en su defecto, informe médico en dicho sentido, en el que se haga constar la necesidad de que el familiar cuente con la asistencia de otra persona.
5. La guarda legal se acreditará con el documento oficial correspondiente.
6. Para la acreditación de no desempeñar actividad retribuida deberá aportar informe de vida laboral expedido por el órgano competente de la Seguridad Social.
7. Declaración responsable de que tiene al familiar a su cargo de forma permanente durante el periodo solicitado de reducción jornada por guarda legal.
8. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual, si esta fuera anterior a la especificada en su solicitud.



## Duración

Reducción de la jornada de trabajo en 1/2 o 1/3 con la reducción proporcional de sus retribuciones, durante el tiempo señalado en la solicitud por el interesado. En caso de menores, el plazo máximo será hasta el cumplimiento de los 12 años.

## Observaciones

- La guarda legal consiste en el hecho de proteger los bienes o vida de un menor, disminuido psíquico o físico o anciano llevadas a cabo mediante patria potestad, tutela, curatela o la institución de defensa judicial, incluso, en ocasiones, únicamente acreditando la concurrencia de los requisitos a que somete el permiso la norma jurídica.
- Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, conjugando las necesidades de los servicios con las necesidades del solicitante.
- Esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario que haya sido objeto de reducción
- La percepción de una pensión por un disminuido físico o psíquico, en razón de su condición, no es equiparable al desempeño de actividad retribuida, por lo que quien tenga atribuida la guarda legal tiene derecho, en tales circunstancias, a la reducción de jornada de trabajo.
- La reducción de jornada por guarda legal se entiende referida exclusivamente a la jornada ordinaria que el empleado deba cumplir, quedando excluida, por tanto, la jornada complementaria.
- El tiempo de disfrute de reducción de jornada será ininterrumpido, sin posibilidad de acogerse a este derecho en días alternos, (evitando días de descanso, fines de semana y festivos, lo implicaría una vulneración de la finalidad de la norma, y una actuación en fraude de ley)
- Asimismo, cuando se preste servicios en régimen de jornada reducida, no procederá acogerse al régimen normal de jornada, con ocasión del disfrute de las vacaciones anuales.



## Resolución

La Resolución por la que se conceda la reducción de jornada determinará el porcentaje aplicado y la concreción del horario reducido, los términos en los que se disfrutará la misma, así como la fecha de finalización, en caso de conocerse la misma.

## Normativa

- Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48.h).
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Art. 60.4.
- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 57.6).
- Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de diciembre de 2006, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional (BORM núm. 27, de 2 de febrero de 2007). Art. 3.

## Reducción voluntaria de jornada de trabajo

## Supuesto

El personal podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada de trabajo, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, con el límite máximo de un tercio de la jornada efectiva, y siempre que no afecte a las necesidades del servicio, circunstancia que apreciará el órgano competente para su autorización.

## Requisitos

1. Solicitud del interesado en modelo normalizado.
2. Autorización del órgano competente.
3. No necesita justificación.



4. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual, si fuera anterior a la especificada en su solicitud.

### **Duración**

Reducción como máximo de un tercio de la jornada ordinaria durante el periodo indicado en la solicitud.

### **Observaciones**

- Esta reducción de jornada se contempla tanto para el personal fijo como para el personal temporal, si bien deberá tenerse en cuenta, para su autorización, la naturaleza del nombramiento.
- Su concesión estará condicionada a las necesidades de los servicios.
- La reducción de jornada será compatible con la flexibilización del horario de trabajo en los supuestos que correspondan, sin que la flexibilidad, en ningún caso, suponga la reducción de la jornada de trabajo autorizada, debiendo recuperar la disposición de dichas horas.
- El personal que tenga autorizada la compatibilidad para el ejercicio de una segunda actividad no será necesario que tramite nueva autorización.
- Cuando lo permita la organización del trabajo, se podrá acumular la reducción de jornada en días completos.

### **Resolución**

La Resolución por la que se conceda la reducción de jornada determinará el porcentaje aplicado y la concreción del horario reducido los términos en los que se disfrutará la misma, en atención a las necesidades del servicio, así como la fecha de finalización, en caso de conocerse la misma, cuya duración no podrá ser superior a tres años.

### **Normativa**



Ley 5/2012, de 29 de junio, de ajuste presupuestario y de medidas en materia de Función Pública de la Región de Murcia. Art. 6 (BORM 30 de junio de 2012).

**Reducción de jornada y flexibilidad horaria para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral a víctimas de terrorismo**

### Supuestos

Permiso para:

- empleados públicos que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista.
- empleados públicos cuyo cónyuge o persona con análoga relación de afectividad hayan sido víctimas del terrorismo.
- empleados públicos, hijos de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente.
- empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo,

### Requisitos

1. Solicitud del trabajador en modelo normalizado.
2. Autorización del órgano competente.
3. Aportación previa de los documentos que acrediten el hecho objeto del permiso: reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

### Contenido y duración.

- Tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.



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

### **Resolución**

Resolución expresa del órgano competente.

### **Normativa**

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 49. f).
- Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo

## **9.-VACACIONES ANUALES**

### **Consideración especial a determinados colectivos**

Para la concesión de los permisos y vacaciones recogidos en las presentes instrucciones se tendrá especial consideración con los empleados que formen familias monoparentales y con los que tengan hijos a su cargo, menores de 12 años o con discapacidad.

### **Supuestos**

Derecho de los empleados públicos a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas.

### **Requisitos**

1. Solicitud del interesado en modelo normalizado en el mes de abril.
2. En el caso de disfrute de las vacaciones fuera del periodo ordinario, la solicitud deberá realizarse con, al menos, 1 mes de antelación.
3. Para los días adicionales de vacaciones y resto de vacaciones que pueden ser disfrutados de forma independiente, la solicitud se realizará con, al menos, 15 días de antelación.



4. Se podrá entender estimada su solicitud por silencio administrativo.
5. La denegación deberá ser siempre motivada.

### **Duración vacaciones anuales**

- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de **veintidós días hábiles**, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.
- Cuando no se tenga derecho a los 22 días hábiles de vacaciones el tiempo proporcional que deba concederse se calculará a razón de dos días. De resultar alguna fracción en este cómputo ésta se redondeará al alza. (Ej. Un trabajador que ha prestado servicios durante tres meses, aplicando la regla le correspondería 5 días y medio, que se redondearía a 6 días).
- A efectos del cálculo proporcional de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta que se considerará que ha existido interrupción de servicios (y por tanto no se computarán) los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo, excedencias por cuidados de familiares y a la sanción disciplinaria de suspensión de funciones.

### **Días adicionales de vacaciones**

El personal tendrá derecho, en función de la antigüedad acreditada, al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

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

Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta todos los períodos que sean computables a efectos de trienios y/o antigüedad.

Estos días tendrán la consideración de trabajados a efectos del cómputo de la jornada ordinaria anual sin que pueda entenderse nunca que el disfrute de los mismos genera un incremento de la jornada.



## **Fraccionamiento de las vacaciones**

Como regla general el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida

Se podrán fraccionar como máximo en dos períodos, sin que la suma de ambos sobrepase 22 días hábiles.

No obstante, con el fin de promover una organización del trabajo que favorezca la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de conformidad con lo señalado en el artículo 23 de la 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre mujeres y hombres y de Protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (BORM nº 91 de 21 abril), el disfrute de las vacaciones podrá hacerse en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

Los días adicionales de vacaciones podrán constituir un tercer período de vacaciones cuando así se solicite y lo permitan razones organizativas o asistenciales para el adecuado mantenimiento de la actividad de los centros.

En este caso, los días adicionales que pudieran corresponder se disfrutarán de forma ininterrumpida, sin que en ningún caso, puedan a su vez fraccionarse.

El fraccionamiento de las vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a las necesidades de servicio y de acuerdo con la programación funcional del Centro.

### **Período de disfrute de las vacaciones**

a. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, preferentemente en el periodo correspondiente a los meses de junio a septiembre.

b. Con carácter voluntario, podrán disfrutarse las vacaciones fuera del periodo ordinario establecido en el apartado anterior, siempre que no coincidan con Semana Santa y Navidad y de conformidad a lo que establezca la programación funcional del Centro y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.



- c. Cuando esté previsto el cierre del centro o la unidad debido a la inactividad estacional, los periodos de vacaciones coincidirán, preferentemente, con la franja de cierre de los mismos.
- d. En la medida de lo posible, el personal que tenga hijos en edad escolar obligatoria (hasta 16 años) tendrá preferencia para disfrutar sus vacaciones en período coincidente con las vacaciones escolares.
- e. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, los trabajadores casados o miembros de parejas de hecho que figuren como tales en el debido Registro, cuyos cónyuges o convivientes presten servicios en el Servicio Murciano de Salud, tendrán derecho a condicionar su solicitud al otorgamiento de idéntico período para ambos.
- f. Los días adicionales se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

#### **Irrenunciabilidad de las vacaciones**

- Las vacaciones son irrenunciables y se disfrutarán ineludiblemente hasta el 31 de diciembre del año a que correspondan, salvo en los supuestos especiales contemplados en este manual, no pudiendo acumularse a otro año distinto ni compensarse económicamente.
- El periodo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una cuantía económica. Únicamente en el caso de extinción de la relación de servicios sin haberlas disfrutado por causa ajenas a la voluntad de estos, cabrá la sustitución por una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de 18 meses.
- En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

#### **Procedimiento elaboración plan de vacaciones y autorización órgano competente.**



En cada centro se elaborará un plan de vacaciones donde se reflejen los períodos vacacionales solicitados por cada trabajador, conforme a las siguientes reglas:

- a. El trabajador solicitará las vacaciones por escrito utilizando el modelo normalizado en el mes de abril.
- b. En el supuesto de que no se soliciten las vacaciones en el plazo establecido al efecto, la Administración las adjudicará según el programa vacacional previsto.
- c. A la vista de las solicitudes y teniendo en cuenta los acuerdos a que pueda llegar el personal de cada categoría profesional, en cada Unidad o Servicio se elaborará el calendario vacacional siempre que tales acuerdos se ajusten a las presentes normas y se mantenga la funcionalidad de las Unidades.
- d. En caso de no existir acuerdo se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que servirá de base para los años sucesivos.
- e. En caso de nuevas incorporaciones, se respetará la programación de vacaciones de la unidad de destino, salvo que se trate de un traslado forzoso por necesidades del servicio, dentro del mismo centro, en cuyo caso se respetará el turno que le correspondía.
- f. La Unidad o Servicio propondrá al órgano competente el calendario vacacional de su personal.
- g. El órgano competente aprobará o denegará las propuestas de las distintas unidades o servicios con carácter general antes del 30 de mayo de cada año y siempre con una antelación mínima de 30 días a la fecha prevista para el disfrute. La denegación deberá ser motivada.
- h. Los interesados podrán entender estimada su solicitud por silencio administrativo.
- i. Se deberá evitar, en la medida de lo posible, la anulación o modificación de las vacaciones autorizadas. Procederá su autorización, siempre que no afecte al funcionamiento del servicio o unidad a la que esté adscrito el



trabajador, la solicitud quede debidamente justificada y no se haya efectuado contratación para la cobertura de la ausencia

j. En caso de vacaciones autorizadas, la anulación de estas por parte de la administración deberá ser suficientemente motivada (fuerza mayor, imposibilidad acreditada de contratar, etc.)

### **Acumulación de las vacaciones a otros permisos:**

- Las vacaciones anuales se podrán unir a los siguientes permisos: por parto, paternidad, adopción, acogimiento, lactancia y por matrimonio.
- Las vacaciones sólo podrán unirse al permiso por asuntos particulares, cuando se pretendan disfrutar en un mes natural que cuente con más de 22 días hábiles.
- Asimismo, con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio, podrán acumularse las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga expresamente otra cosa.
- El período de vacaciones reglamentarias no podrá unirse en ningún caso al plazo de toma de posesión para el personal incorporado procedente de concurso de traslados o de méritos.

### **Supuestos especiales**

1. Cuando las situaciones de permiso por parto y paternidad o el acumulado de lactancia, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o durante el embarazo, así como el permiso por adopción u acogimiento impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan, a continuación del permiso o de su reincorporación por alta médica, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, por lo que



decaerá el derecho cuando por razones no imputables a la Administración, el empleado no disfrutara de las vacaciones en los términos citados.

2. Igualmente, la situación de incapacidad temporal sobrevenida durante el periodo de disfrute de las vacaciones interrumpe el disfrute de las mismas. En este caso, el trabajador tendrá derecho, una vez obtenida el alta médica, al disfrute de los días de vacaciones que pudieran corresponderle hasta completar el periodo inicialmente concedido, de acuerdo con las necesidades del servicio y la planificación previamente establecida.

3. El personal que acceda a la jubilación o a excedencia voluntaria deberá disfrutar, en su caso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda antes de la fecha en que esté previsto el inicio de la nueva situación, salvo los días adicionales de vacaciones por antigüedad que se podrán disfrutar en su totalidad con independencia de la fecha de jubilación. Si se produce la jubilación voluntaria o la excedencia voluntaria sin mediar petición alguna de vacaciones por parte del trabajador, perderá todo derecho a las mismas sin que proceda compensación económica.

4. En el caso de jubilación forzosa, la Dirección del centro comunicará ésta circunstancia al profesional con suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones que le correspondan.

5. Servicios prestados en varios centros: Cuando en el ámbito del Servicio Murciano de Salud un empleado preste servicios en dos o más centros, se tendrá en cuenta la totalidad de los servicios prestados dentro del año natural a efectos del disfrute de las vacaciones que le correspondan, procurando que la parte de vacaciones que corresponda a cada periodo de trabajo se disfrute en el centro en el que se hubieran prestado los servicios.

6. Si por no conocerse la fecha del cese con antelación suficiente se hubiera disfrutado un mes entero de vacaciones o más días de los que proporcionalmente le correspondiesen, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

7. Igual deducción de haberes se le practicará al personal que teniendo ya disfrutadas las vacaciones completas o más días de los que proporcionalmente le correspondiesen, tuviese durante el mismo año natural permiso sin sueldo,



excedencia por cuidados de familiares o cumplierse sanción disciplinaria de suspensión de funciones, según el Art. 68 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

8. Movilidad voluntaria o reingreso provisional: El personal que se incorpore al Servicio Murciano de Salud procedente de otro servicio de salud, por medio de un procedimiento de movilidad voluntaria o que reingrese al servicio activo, tendrá derecho a disfrutar del periodo de vacaciones correspondiente al tiempo que medie desde su toma de posesión hasta el final de año.

9. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias, en los casos en que con anterioridad a las mismas el trabajador haya tenido distintos regímenes de dedicación horaria, las retribuciones a percibir serán las correspondientes al régimen de dedicación en el momento de disfrute.

## Normativa

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 50.
- Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Art. 59.1
- Resolución, de 21 de junio de 2010, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueban las instrucciones a las que se ajustará el disfrute de las vacaciones por parte del personal del Servicio Murciano de Salud (BORM 10/07/2010).
- Resolución de 6 de julio de 2012 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueban instrucciones relativas a la aplicación de la Ley 5/2012 de 29 de junio, de ajuste presupuestario y de medidas en materia de función pública, en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, en lo que se refiere a la duración del periodo de vacaciones y de los permisos por fallecimiento, enfermedad grave u operación de un familiar y matrimonio.
- Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud de 27 de diciembre de 2006, por las que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional (BORM 2/2/2007).
- D.F. 37<sup>a</sup> de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (LPGE 2021)