

~~Se faculta a la titular de la Consejería de Obras Públicas y Transportes para dictar cuantas disposiciones precisen el desarrollo y ejecución de este Decreto.~~

~~Disposición final segunda. Texto integrado.~~

~~Se faculta a la titular de la Consejería de Obras Públicas y Transportes para publicar, mediante Orden, un texto integrado del Decreto 149/2003, de 10 de junio, por el que se aprueba el Plan Andalúz de Vivienda y Suelo 2003-2007, y se regulan las actuaciones, con las modificaciones que se introducen por este Decreto.~~

~~Disposición final tercera. Entrada en vigor.~~

~~El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.~~

~~Sevilla, 27 de julio de 2004~~

~~MANUEL CHAVES GONZALEZ
Presidente de la Junta de Andalucía~~

~~CONCEPCION GUTIERREZ DEL CASTILLO
Consejera de Obras Públicas y Transportes~~

CONSEJERIA DE SALUD

ACUERDO de 20 de julio de 2004, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el de 30 de diciembre de 2003, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre el régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andalúz de Salud.

Como consecuencia de la reunión mantenida con fecha 30 de diciembre de 2003, por la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, se adoptó Acuerdo sobre el régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andalúz de Salud.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, los acuerdos que versen sobre materias de competencia de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas necesitarán, para su validez y eficacia, la aprobación expresa y formal de dicho órgano colegiado.

De igual modo, el artículo 4.2.b) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, establece que corresponde al Consejo de Gobierno dar validez y eficacia a los acuerdos alcanzados en la negociación con la representación sindical del personal mediante su aprobación expresa y formal.

En consecuencia, a propuesta de la Consejera de Salud, el Consejo de Gobierno en su reunión del día 20 de julio de 2004,

ACUERDA

Primero. Aprobar el Acuerdo de 30 de diciembre de 2003, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andalúz de Salud cuyo texto figura como Anexo, y se ordena su publicación.

Segundo. Autorizar a la Consejera de Salud, al Director Gerente del Servicio Andalúz de Salud y al Director General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andalúz de Salud, en el ámbito de sus respectivas competencias, para

la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la aplicación y cumplimiento de dicho Acuerdo.

Sevilla, 20 de julio de 2004

MANUEL CHAVES GONZALEZ
Presidente de la Junta de Andalucía

MARIA JESUS MONTERO CUADRADO
Consejera de Salud

A N E X O

ACUERDO DE MESA SECTORIAL DE SANIDAD SOBRE EL REGIMEN DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

R E U N I D O S

De una parte el Subdirector de Personal del Servicio Andalúz de Salud y, de otra, los representantes de los Sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de Andalucía, en Sevilla a 30 de diciembre de 2003,

E X P O N E N

El Decreto 175/1992, de 29 de septiembre, sobre materia retributiva y condiciones de trabajo del personal de Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio Andalúz de Salud vino a fijar la jornada laboral anual para los distintos turnos de trabajo.

Por Acuerdo de 27 de diciembre de 1999, del Consejo de Gobierno, se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre adecuación de retribuciones y jornada del personal dependiente del Servicio Andalúz de Salud para el trienio 2000-2002, en el que se contempla la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales.

Mediante Acuerdo de 11 de marzo de 2003, del Consejo de Gobierno, se aprueba el Acuerdo de 21 de noviembre de 2002, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal para el período 2003 a 2005.

Mediante Ley 55/2003, de 16 de diciembre, se aprueba el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

En estos momentos, en desarrollo del compromiso fijado en el Acuerdo sobre Política de Personal y del propio Estatuto Marco, es necesario homogeneizar el régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal en todos los centros del SAS, además de concretar en su ámbito las previsiones recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Este Acuerdo se concierta con las Organizaciones Sindicales más representativas presentes en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de conformidad con lo previsto en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

ACUERDO

1. Ambito de aplicación.

El presente Acuerdo será de aplicación tanto al personal estatutario del Servicio Andalúz de Salud como al personal funcionario o laboral que desempeñe su función en los Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio Andalúz de Salud.

2. Exención de jornada complementaria.

El personal facultativo, tanto de asistencia especializada como de atención primaria, y el personal ATS/DUE de Atención Primaria, mayor de 55 años de edad, mujeres en estado de

gestación o con un hijo menor de un año, y aquellos trabajadores que tengan hijos con minusvalía o discapacitados, así como aquellos otros para quienes, por razón de enfermedad, sea contraproducente para su estado de salud ampliar su jornada ordinaria, podrán, previa solicitud razonada y debidamente justificada mediante informe del órgano competente de la Salud Laboral del centro, según el procedimiento que en desarrollo de este acuerdo se determine, negociado en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad, quedar exentos de la realización de este tipo de jornada.

La regulación del procedimiento de gestión y concesión prevista en el párrafo anterior se hará mediante las oportunas modificaciones del Decreto 21/2000, y las normas de su desarrollo, tras su negociación en Mesa Sectorial de Sanidad.

3. Reducciones de jornada.

3.1. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicara a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

3.2. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Existirá la opción de ejercitar este derecho durante el tiempo en que dicha persona permanezca en situación de incapacitación, según los informes médicos correspondientes.

3.3. La concesión de las reducciones de jornada previstas en los dos apartados anteriores es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

4. Otras reducciones de jornada por interés personal.

Podrán obtener reducción de jornada, de manera temporal y revocable, conforme a su desarrollo reglamentario a negociar en Mesa Sectorial de Sanidad, y con disminución proporcional de retribuciones, aquel personal que así lo solicite, y sea factible su concesión en función de las necesidades del servicio.

En dicho desarrollo reglamentario se regularán asimismo los supuestos de renuncia y prórroga de dicha reducción.

5. Flexibilidad horaria.

Se tendrán en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores que tienen hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, a los cuales ha de garantizarse, como mínimo, la flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. A estos efectos se dispondrá de hasta dos horas de flexibilidad horaria diaria que podrá concederse en cualquier momento de la jornada.

6. Vacaciones anuales.

6.1. Regulación.

6.1.1. Anualmente, el personal tendrá derecho a una vacación retribuida cuya duración será de un mes natural, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 30 días naturales, o el tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios prestados, redondeándose al alza la fracción resultante.

6.1.2. El personal con plaza en propiedad en función de la antigüedad acreditada en el Servicio Andaluz de Salud

tendrá derecho 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.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

Estos días adicionales 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.

6.1.3. A efectos del cálculo proporcional de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta que se considerará que ha existido interrupción de servicios en los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y sanción de suspensión de funciones por razón disciplinaria.

6.2. Irrenunciabilidad.

6.2.1. Por su carácter irrenunciable, las vacaciones se disfrutarán ineludiblemente dentro del año natural a que correspondan, no pudiendo acumularse a otro distinto, ni compensarse económicamente.

6.2.2. El período de vacación anual sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios por extinción de la relación de servicios.

6.3. Fraccionamiento.

6.3.1. En principio el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida. No obstante, cuando se fraccionen en dos períodos, máximo permitido, la suma de ambos sólo podrá comprender 26 días laborables considerándose entre ellos los sábados aunque por el turno asignado corresponda descansar, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 6.1.2.

6.3.2. El fraccionamiento de vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios que se establezcan entre los Equipos de Dirección y las Secciones Sindicales del Centro con representación en Mesa Sectorial.

6.4. Período de disfrute y turnos.

6.4.1. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, sin que ello suponga que no se pueda vacar voluntariamente en los restantes meses del año, sin perjuicio de que en negociación con las Organizaciones Sindicales presentes en Mesa Sectorial se determine un calendario distinto en función de las circunstancias específicas de cada centro.

6.4.2. Los turnos de vacaciones se distribuirán respetando los acuerdos a que pueda llegar el personal dentro de cada categoría profesional, sin distinción, de las distintas Unidades Asistenciales, siempre que los acuerdos se ajusten a las presentes normas y se mantenga la funcionalidad de las Unidades. De no existir acuerdo entre el personal, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que servirá de base para los años sucesivos.

6.4.3. A efectos de determinación del calendario vacacional tienen derecho a disfrutar sus vacaciones en el período coincidente con las vacaciones escolares, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar obligatoria.

6.4.4. 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 Andaluz de Salud, tendrán derecho a condicionar su solicitud al otorgamiento de idéntico período para ambos.

6.5. Otras normas.

6.5.1. El período de vacaciones reglamentarias no podrá unirse, en ningún momento, al plazo de toma de posesión

para el personal incorporado procedente de concurso de traslados.

6.5.2. El personal que acceda a la jubilación o a excedencia voluntaria deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja. Si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso. Si se produce la jubilación voluntaria o excedencia voluntaria sin mediar petición alguna de vacaciones por su parte, perderá todo derecho a las mismas y no procederá compensación económica alguna en la liquidación que se le practique con motivo de su baja. En el caso de jubilación forzosa, por la Dirección del Centro se comunicará al profesional con suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones que le correspondan.

6.5.3. Aquel personal que durante el mismo año natural hubiera tenido permiso sin sueldo o haya cumplido sanción disciplinaria de suspensión de funciones, teniendo ya disfrutadas las vacaciones íntegras o más días de los que le correspondiesen por la prestación de servicios, se le deducirán los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

6.5.4. La situación de incapacidad temporal sobrevenida una vez iniciado el período de vacaciones, no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuará hasta la extinción del período previamente autorizado. No obstante, si durante las vacaciones se produce el nacimiento de un hijo o hija, su disfrute podrá quedar interrumpido y reanudarse tras la finalización del descanso por maternidad, teniendo como límite el día 15 de enero del año siguiente.

6.5.5. La situación de incapacidad temporal o baja maternal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al trabajador el derecho, a solicitar un nuevo período, quedando aplazado el disfrute a cuando esté de nuevo en alta, teniendo como límite el 31 de diciembre del año en curso.

6.5.6. 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.

6.5.7. En todos los centros se elaborará un plan de vacaciones donde, se reflejen los periodos vacacionales autorizados y/o denegados a cada trabajador/a, incluyendo el motivo de la denegación.

6.5.8. En cada centro se constituirá una comisión de seguimiento formada por la dirección del centro y las secciones sindicales de los Sindicatos presentes en Mesa Sectorial donde se presentará el plan de vacaciones anual.

7. Permisos y licencias.

7.1. Régimen general de permisos y licencias.

7.1.1. Los permisos y licencias deberán ser solicitados por escrito, con la justificación documental previa o posterior que corresponda, y se disfrutarán tras la autorización del órgano competente. En todo caso, la denegación se motivará por escrito y se notificará al interesado.

7.1.2. Será de aplicación tanto al personal fijo como al temporal, salvo que algún permiso o licencia establezca lo contrario.

7.1.3. El cómputo de 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.

7.1.4. No se entenderán como días hábiles aquellos que en el turno de cada trabajador figuren como descanso.

7.2. Permisos retribuidos.

7.2.1. Por matrimonio o inscripción en el registro oficial de uniones de hecho, quince días naturales consecutivos, debiendo estar incluido en el período el hecho causante. Si por causas sobrevenidas al inicio del disfrute de este permiso el hecho causante no llegara a tener lugar, los días disfrutados se compensarán con cargo a los 6 días de libre disposición, en su defecto con cargo a las vacaciones anuales reglamentarias y, en su defecto, dichos días tendrán la consideración de permiso sin sueldo.

7.2.2. Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de un menor, tres días hábiles consecutivos coincidiendo su inicio con el hecho causante, o a elección del trabajador desde el día de alta médica de hospitalización de la madre, o del alta médica de hospitalización del hijo o hija, o cinco días hábiles y consecutivos, si ocurriera a mas de 50 km de la localidad de residencia del trabajador.

7.2.3. Por la muerte del cónyuge o miembros de parejas de hecho que figuren como tales en el debido registro, o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, tres días hábiles consecutivos, coincidiendo su inicio con el hecho causante, o cuatro si sucede a mas de 50 km de la localidad de residencia del trabajador. Si el fallecimiento es de familiar de segundo grado, dos días hábiles consecutivos, o tres, si sucede a mas de 50 km de la localidad de residencia del trabajador.

7.2.4. Por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, cuatro días, consecutivos o no, siempre que mientras tanto suceda hospitalización, o se aporte certificado facultativo sobre la gravedad y/o la continuación de la necesidad de especiales cuidados en el domicilio.

7.2.5. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y dos días naturales y consecutivos cuando se produzca a mas de 50 km de la localidad de residencia del trabajador. No se genera este derecho cuando el traslado de domicilio se deba a traslado de residencia derivada de un cambio de puesto de trabajo que conlleve plazo posesorio.

7.2.6. Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de enseñanza y pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocados por las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración.

7.2.7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal.

7.2.8. Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determine reglamentariamente.

7.2.9. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7.2.10. Para asistir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, tanto propias como de menores en edad pediátrica, ancianos o discapacitados a su cargo, el personal dispondrá del tiempo necesario que coincida con su jornada de trabajo.

7.2.11. Los trabajadores con un hijo o hija menor de dieciséis meses tienen derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia, por cada hijo/a en caso de parto múltiple, con un máximo de dos horas; dicho período de tiempo puede ser dividido 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre, pero sólo por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

7.3. Características de determinados permisos.

7.3.1. Las trabajadoras tienen derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple a dos semanas más, por cada hijo o hija a partir del segundo. El permiso se distribuye a opción de la trabajadora, siempre que seis de las semanas de permiso sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, de la parte restante.

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

7.3.1.1. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva al de la madre, excepto que en el momento de hacerse efectiva la incorporación al trabajo de la madre implique riesgo para su salud.

7.3.1.2. La opción, ejercida por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, a favor del padre, a fin de que éste disfrute de una parte del permiso, puede ser revocada por la madre si suceden hechos que convierten en inviable la aplicación de esta opción, como la ausencia, la enfermedad, el accidente del padre, o el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes, salvo que los tres últimos casos citados sean imputables a la madre.

7.3.2. En los supuestos de permiso por adopción o acogimiento, han de tenerse en cuenta las siguientes especificidades:

a) En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por hijo o hija a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción. La duración del permiso es, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogida de menores de más de seis años, si se trata de niños o niñas discapacitados o minusválidos, o en los casos que, por sus circunstancias y experiencias personales o porque provienen del extranjero, tienen especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

b) En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso ha de disfrutarse a opción de los interesados, que lo pueden disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos en que disfruten simultáneamente de períodos de descanso, la suma de los períodos no puede exceder las dieciséis semanas que establece la letra a) o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

c) En los supuestos de adopción internacional, si es necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del niño o niña adoptado, el permiso establecido para cada caso en este apartado se puede iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

7.3.3. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, tengan que permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre, tienen derecho, mientras se mantenga la hospitalización, a ausentarse del lugar

de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

7.3.4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de hospitalización de hijo tras el nacimiento, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderán al personal dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporarán a su jornada habitual.

7.4. Licencias retribuidas.

7.4.1. Por asuntos particulares que no tengan acogida entre los anteriores permisos, cada año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se disfrutarán seis días de licencia de libre disposición. El personal solicitará con la suficiente antelación el disfrute de dichos días a su conveniencia, y se concederán siempre que la ausencia no menoscabe el normal desarrollo del trabajo. El personal temporal disfrutará la parte proporcional que le corresponda de los seis días según el tiempo de servicios prestados.

7.4.2. El personal dispondrá de dos días más de licencia que se disfrutarán preferentemente en días señalados de ámbito local o de Navidad (24 y 31 de diciembre). Dichos días tendrán la consideración de trabajados a efectos de cómputo de la jornada ordinaria anual, sin que pueda entenderse nunca que el disfrute de los mismos genera un incremento de la jornada.

7.4.3. Para participar en programas de Cooperación Internacional al Desarrollo o de Ayuda Humanitaria Urgente se podrán conceder licencias con una duración máxima de seis meses, en función de los programas en los que se autorice la colaboración.

7.4.3.1. Serán retribuidas estas licencias cuando estén destinadas a Programas de Cooperación promovidos o subvencionados por las Instituciones Públicas de la Junta de Andalucía y aquellos otros que, por su especial trascendencia, se consideren por la Dirección Gerencia del SAS. En estos casos se percibirán todas las retribuciones de carácter fijo que el interesado tenga acreditadas en el puesto de origen, no pudiendo percibir compensación económica por la actividad desarrollada en destino.

7.4.3.2. En los casos en que no sean retribuidas, se mantendrá no obstante la reserva del puesto que venía desempeñando y las cotizaciones a la Seguridad Social, según lo establecido para los permisos sin sueldo.

7.4.3.3. Para la asistencia a actividades de perfeccionamiento profesional, debidamente homologadas, y directamente relacionadas con el puesto de trabajo o el desarrollo profesional, podrán concederse licencias retribuidas al personal titular de plaza en propiedad.

7.4.3.4. Las licencias para asistencia a actividades formativas serán determinadas mediante Resolución específica de la Dirección Gerencia del SAS previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad.

7.4.3.5. Para la asistencia a congresos, seminarios o reuniones científicas, relacionados con el desempeño del puesto de trabajo, podrá concederse licencia para ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo imprescindible coincidente con el horario de trabajo. La autorización de esta licencia se halla subordinada al procedimiento que se determine en cada centro y a la cobertura de las necesidades del servicio, a juicio de la Dirección.

7.5. Permiso sin sueldo.

7.5.1. El permiso sin sueldo por asuntos propios tendrá una duración máxima acumulada de tres meses cada año natural. Excepcionalmente, se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a tres meses para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

7.5.2. En el caso de que el cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, el permiso sin sueldo podrá prorrogarse hasta seis meses, no constituyendo el período superior a los tres primeros meses causa de alta especial en el Régimen General de la Seguridad Social y sí la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. La enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

7.5.3. Los permisos sólo serán concedidos por períodos mínimos de 7 días naturales, siendo requisito indispensable para su disfrute el que hayan sido concedidos de forma expresa. La denegación, en su caso, del permiso solicitado deberá estar debidamente motivada.

7.5.4. A tal fin, las solicitudes de permiso sin sueldo habrán de ajustarse en su duración a la forma prevista en los párrafos anteriores y deberán estar convenientemente motivadas con objeto de valorar su posible autorización, la cual estará condicionada tanto por la motivación aducida en la solicitud como por la incidencia que su concesión pueda representar en el Servicio o Unidad correspondiente.

7.5.5. Una vez concedido permiso sin sueldo, el beneficiario podrá renunciar en cualquier momento anterior al inicio. Si después de iniciado se desea poner fin al mismo antes de la fecha prevista para su finalización, la solicitud al efecto deberá formularse, al menos, con diez días hábiles de antelación a la fecha en la que el interesado se desee incorporar.

8. Carácter neutro a efectos de cómputo de jornada.

Los períodos de incapacidad temporal, los días de huelga, los permisos y licencias retribuidas a excepción de los seis días de libre disposición, serán neutros para el cálculo de

los promedios establecidos para el cómputo de la jornada. Se entiende a estos efectos por carácter neutro, que el período comprendido en estas situaciones computará como días trabajados o descansados los que figuren en el cuadrante de turnos de cada trabajador.

Los períodos de permisos no retribuidos, tendrán la consideración de neutros a efectos de cómputo de la jornada. Y se computarán de forma proporcional, es decir, si en 365 días le corresponde una jornada anual según su turno, si descontamos los días en esta situación de los 365 días, a los días resultante se le aplicara la jornada proporcional.

9. Comisión de Seguimiento.

La Administración y las Organizaciones Sindicales presentes en Mesa Sectorial de Sanidad, firmantes de este Acuerdo constituirán una Comisión de Seguimiento que interpretará las dudas que surjan en su aplicación. Además, informará sobre los contenidos del manual de normas y procedimientos que sobre la materia se elaborará en el plazo de tres meses contados a partir de la fecha de publicación de este Acuerdo.

10. Invalidez.

En el ámbito del Servicio Andaluz de Salud quedan sin efectos los acuerdos, resoluciones, instrucciones o pactos que difieran de lo establecido en el presente Acuerdo.

11. Efectividad.

1. Corresponde al Director General de Personal y Servicios del Servicio Andaluz de Salud adoptar las medidas precisas en orden a la efectividad de lo dispuesto en el presente Acuerdo.

2. El presente Acuerdo, una vez sea ratificado por el correspondiente Acuerdo de Consejo de Gobierno y subsiguiente publicación en el BOJA, tendrá eficacia desde el 1.º de enero de 2004, excepto el permiso de cuatro semanas adicionales previsto en el punto 7.3.1, que será de aplicación en los casos de parto o adopción que se produzcan a partir del 1.º de enero de 2005. En Sevilla a 30 de diciembre de 2003, Subdirección de Personal del SAS, UGT, CC.OO., CSI-CSIF, CEMSATSE.