

## CALENDARIO DE VACACIONES AÑO 2010

	abril	mayo
Solicitud	5	
Autorización por el Responsable de Unidad/Centro	19	
Publicación	22	
Solicitud de cambio de vacaciones		5
Propuesta de sustitución		14
Publicación definitiva		17

## CRITERIOS

### VACACIONES:

- ✚ La solicitud de vacaciones anuales y días adicionales de vacaciones deberá formalizarse por todo el personal antes del día 5 de abril, con independencia del periodo solicitado, salvo que se encuentre en situación de IT, en cuyo caso la solicitud deberá realizarse en los 15 días siguientes a la incorporación.
- ✚ Las solicitudes de cambio de vacaciones deberán formalizarse necesariamente antes del día 5 de mayo, excepto cuando la causa de cambio se produzca como consecuencia de una oferta de Promoción Interna Temporal para el periodo solicitado, en cuyo caso se facilitará dicho cambio para un periodo distinto al ofertado.
- ✚ Las vacaciones debidamente solicitadas y autorizadas quedarán suspendidas con ocasión de baja por Incapacidad Temporal previa al inicio de las mismas, siempre que se continúe en dicha situación a la fecha de inicio de las vacaciones. En tal caso, será necesario formalizar nueva solicitud en el plazo de 15 días desde la incorporación.  
En consecuencia, se disfrutarán cuando la incorporación de Incapacidad Temporal se produzca antes del inicio del periodo debidamente solicitado y autorizado.
- ✚ Las vacaciones son un derecho irrenunciable, por lo que, como norma general, han de disfrutarse obligatoriamente en el año natural para garantizar el descanso de los profesionales; en consecuencia no pueden sustituirse por compensación económica, excepto en los supuestos de cese de nombramientos temporales. A estos efectos enumeramos los supuestos más comunes:

**1. Personal con plaza en propiedad:** Nunca procede compensación económica; en consecuencia, procederá su disfrute independientemente de la fecha en que se incorpore al Centro, si no las hubiera disfrutado. Solamente procede autorización de la parte proporcional, cuando la condición de fijo se obtiene durante el transcurso del año natural.

**2. Personal en promoción interna temporal:**

Teniendo en cuenta que es personal de plantilla y en consecuencia, no susceptible de percibir retribución por vacaciones, deberán adoptarse las medidas necesarias para garantizar su disfrute; en este sentido deberán solicitar sus vacaciones como el resto de la plantilla, no aceptando más solicitudes de cambio que las que se produzcan en el plazo establecido en el calendario previsto.


Cuando este personal provenga de otro Centro, se comprobará que tiene las vacaciones disfrutadas o autorizadas para un periodo distinto al que se le nombra, salvo que el nombramiento ofertado sea de larga duración o interinidad, en cuyo caso deberá disfrutarlas en situación de PIT, si no las hubiera disfrutado.

Cuando este personal provenga del hospital, se actuará como en el párrafo anterior; ahora bien, si el periodo de vacaciones autorizado coincide con el periodo ofertado, se facilitará el cambio de las mismas para un periodo distinto.

**3. Personal Interino:** Debe disfrutar vacaciones, si bien éstas serán proporcionales al tiempo de trabajo en calidad de tal durante el año natural.

**4. Personal sustituto y eventual de corta duración:** En estos supuestos pueden retribuirse las mismas a la extinción de la relación laboral.

A estos efectos, como criterio de gestión, se considerará corta duración los nombramientos inferiores o presumiblemente inferiores a seis meses. En consecuencia, los que superen dicha duración habrán de disfrutar las vacaciones que proporcionalmente les correspondan.

 Con carácter general y a fin de garantizar la continuidad asistencial y profesional en las distintas Unidades, se procurará la permanencia en las mismas de dos tercios de la plantilla, salvo aquellas excepciones que queden debidamente justificadas. En consecuencia, no se autorizarán ausencias voluntarias (permiso sin sueldo, vacaciones o días de libre disposición) cuando la suma de éstas supere dicho límite. En los supuestos de solicitudes de días de libre disposición, el límite de los dos tercios de plantilla se concretará en el turno de trabajo correspondiente, independientemente de los dos tercios exigidos con carácter general.

- ✚ Si el periodo de vacaciones solicitado coincide con los meses de julio, agosto, septiembre o diciembre, éstas deberán coincidir con meses naturales o quincenas naturales (desde el 1 al 15, desde el 16 al 30 o desde el 17 al 31) para facilitar la elaboración de los bloques de nombramientos y garantizar la cobertura de las mismas. No obstante si analizado el caso concreto no produce disfuncionalidad en el servicio, se podrá autorizar sin que coincida con meses o quincenas naturales.
- ✚ En todo caso, las vacaciones habrán de disfrutarse en el año natural, salvo cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, en estos casos la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

## DÍAS ADICIONALES

- ✚ Los días adicionales que pudieran corresponder se disfrutarán de forma ininterrumpida, sin que en ningún caso, puedan a su vez fraccionarse.
- ✚ En aras a la programación de la cobertura de las vacaciones y para que éstas produzcan la menor disfuncionalidad posible en el personal titular, cuando los días adicionales se unan a las vacaciones, se hará de la siguiente forma:
  - Mes de **julio**: Los días adicionales serán los últimos de junio o los primeros de agosto.
  - Mes de **agosto**: Los días adicionales serán los últimos de julio o primeros de septiembre.
  - Mes de **septiembre**: Los días adicionales serán los últimos de agosto o los primeros de octubre.
- ✚ El interesado solicitará el mes y los días adicionales que le correspondan según su antigüedad.
- ✚ A petición del interesado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá modificarse la solicitud de días adicionales, siempre que no coincidan con el periodo estival y el mes de diciembre.
- ✚ La Subdirección de Recursos Humanos comprobará que los días solicitados corresponden a la antigüedad del trabajador.

## PERMISO SIN SUELDO

- ✚ La autorización de solicitudes de permiso sin sueldo unido a vacaciones durante los meses de julio, agosto y septiembre, se regirá por los siguientes criterios:
- ✚ Se solicitará en el mismo plazo establecido para las vacaciones, de acuerdo con el calendario previsto al efecto.
- ✚ Deberán coincidir con meses naturales o quincenas naturales, para facilitar la elaboración de los bloques de nombramientos y garantizar su cobertura. No obstante si analizado el caso concreto no produce disfuncionalidad en el servicio, se podrá autorizar sin que coincida con meses o quincenas naturales.
- ✚ Asimismo, si al trabajador le correspondiesen días adicionales de vacaciones y solicitase permiso sin sueldo unido a las vacaciones, la totalidad de los días solicitados deberá coincidir con meses naturales o quincenas naturales. No obstante si analizado el caso concreto no produce disfuncionalidad en el servicio, se podrá autorizar sin que coincida con meses o quincenas naturales.
- ✚ A los efectos de dar cumplimiento a la necesidad de permanencia en la Unidad de dos tercios de la plantilla, tendrán prioridad las solicitudes de vacaciones frente a las de permiso sin sueldo.
- ✚ Las solicitudes de permiso sin sueldo que se produzcan durante los citados meses que no se unan a las vacaciones del solicitante, podrán ser autorizadas por un periodo mínimo de siete días de duración, siempre que se realicen con una antelación mínima de 15 días y se respete la permanencia de dos tercios de la plantilla en la Unidad.

En todo caso, estará condicionado a la aceptación de la oferta de trabajo para sustitución en dicho periodo, por personal disponible en la Bolsa de Selección Temporal correspondiente. En caso de no concurrir dicha circunstancia, se considerará denegado el citado permiso.

- ✚ Por último, atendiendo a la demanda de permisos sin sueldo que se genera en el mes de diciembre como consecuencia de las fiestas navideñas, se podrán autorizar por un periodo mínimo de siete días consecutivos, siempre que la solicitud se produzca antes del día 15 de noviembre y se respeten los criterios

generales de permanencia de dos tercios de plantilla en la Unidad, teniendo en cuenta que las vacaciones tienen prioridad frente a éstos.

En todo caso, como en el apartado anterior, estará condicionado a la aceptación de la oferta de trabajo para sustitución en dicho periodo, por personal disponible en la Bolsa de Selección Temporal correspondiente. En caso de no concurrir dicha circunstancia, se considerará denegado el citado permiso.