

## CALENDARIO DE VACACIONES AÑO 2017

	abril	mayo
Solicitud	30	
Autorización por el Responsable de Unidad/Centro		5
Publicación		8
Solicitud de cambio de vacaciones		12
Propuesta de sustitución		18
Publicación definitiva		19

### NORMATIVA APLICABLE:

- ✚ Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía. (BOJA núm. 122, de 22 de junio).
- ✚ Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad. (BOE núm. 168, de 14 de julio).
- ✚ Decreto-Ley 3/2012, de 24 de julio, por el que se modifica el decreto-Ley 1/2012 (BOJA núm. 145, de 25 de julio).
- ✚ Disposición Adicional Décimo Novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✚ Ley 55/2003, de 17 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.
- ✚ Punto 6 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 30 de diciembre de 2003.
- ✚ Manual de Vacaciones, Permisos y Licencias del Personal de Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio andaluz de Salud aprobado por Resolución de la Dirección General de Profesionales de 23 de septiembre de 2013.
- ✚ Decreto 105/1986, de 2 de junio, de ordenación de la Asistencia Especializada y órganos de dirección de los Hospitales.
- ✚ Orden de 23 de febrero de 2017, por la que se actualiza la estructura de gestión y funcionamiento para la prestación de los servicios de atención especializada en el Área de Salud de Granada

Por Orden de 23 de febrero de 2017 de la Consejería de Salud, se actualiza la estructura de gestión y funcionamiento para la prestación de los servicios de atención especializada en el Área de Salud de Granada.

En Mesa Sectorial de Sanidad celebrada el pasado 20 de febrero de 2017, se acordó que en el proceso de redistribución de efectivos recogidos en la Orden, se realizará, tras proceso de negociación en Mesa Sectorial, una vez definida la adaptación de las estructuras funcionales existentes en la actualidad.

Por ello, reunida la Mesa Sectorial el 3 de abril de 2017, el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales SATSE, CSIF, UGT, CCOO y FASPI, pactan el marco en el que se tiene que desarrollar el proceso de redistribución de efectivos

En este contexto y, siendo necesario poder garantizar la funcionalidad de los centros asistenciales con el derecho de las vacaciones de los profesionales y, dentro del marco presupuestario de obligado cumplimiento, es por lo que se hace imprescindible el aprobar nuestro calendario de vacaciones para poder hacer una programación ajustada al contexto descrito.

**En este sentido, los profesionales deben de solicitar las vacaciones teniendo en cuenta las unidades donde prestan sus servicios en la actualidad.**

Partiendo de todas estas premisas, a continuación se determina el calendario y criterios generales que unifiquen la actuación homogénea del conjunto de los profesionales del Complejo Hospitalario Universitario de Granada.

## CRITERIOS

### VACACIONES:

- ✚ La solicitud de vacaciones anuales deberá formalizarse por escrito en el modelo oficial, por todo el personal con carácter general, antes del día 30 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. En aquellos casos en que no se realice la solicitud dentro del plazo establecido, la Dirección asignará el período correspondiente.
- ✚ Las solicitudes de cambio de vacaciones deberán formalizarse necesariamente antes del día 12 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.
- ✚ Una vez elevado a definitivo el calendario de vacaciones, no se atenderán las peticiones de cambio de período asignado, salvo las motivadas por Incapacidad Temporal y causas de fuerza mayor, debidamente acreditadas. En este caso se podrán modificar con 15 días de antelación al disfrute de las vacaciones y serán valoradas por el Servicio de Recursos Humanos.
- ✚ Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo 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 y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del

año en que se hayan originado. En tal caso, será necesario formalizar nueva solicitud en el plazo de 15 días desde la incorporación.

- ✚ Como regla general el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida. No obstante, a fecha de hoy las vacaciones se podrán fraccionar como máximo en dos periodos sin que la suma de ambos sobrepase 22 días hábiles sin considerarse entre ellos los sábados, ó 26 días laborales contando con los sábados. En caso de que se modifique la normativa aplicable de vacaciones en el Servicio Andaluz de Salud se adoptarán las medidas necesarias que permitan su aplicación y sin que ello afecte a la prestación de la actividad asistencial.
- ✚ Las vacaciones son un derecho irrenunciable, por lo que, han de disfrutarse obligatoriamente en el año natural para garantizar el descanso de los profesionales; en consecuencia no pueden sustituirse por compensación económica.
- ✚ A estos efectos enumeramos los supuestos más comunes:

### **1. Personal en promoción interna temporal:**

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.

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

Si el nombramiento no coincide con el año natural tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones desde el día del nombramiento, lo mismo sucede si el cese se produce con anterioridad a la finalización del año natural.

En estos casos en que no se tiene derecho al mes completo de vacaciones, el tiempo proporcional que deba concederse se calculará a razón de dos días y medio por mes trabajado. De resultar alguna fracción en este cómputo, esta se redondeará al alza, pero respetando en caso de que tenga sucesivos nombramientos, los límites establecidos para el cómputo anual.

En los casos en que por no conocerse la fecha de la baja con antelación suficiente se hubieran disfrutado de 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.

**3. Personal sustituto y eventual de corta duración:** Debe disfrutar vacaciones, si bien éstas serán proporcionales al tiempo de trabajo en calidad de tal durante el año natural. El período de vacación anual solo podrá ser sustituido excepcionalmente por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios.

- ✚ 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 y que por la demanda asistencial prevista pueda verse afectada la funcionalidad de las Unidades y la respuesta asistencial a la población. En consecuencia, no se autorizarán ausencias voluntarias (permiso sin sueldo, vacaciones o días de libre disposición) cuando la suma de éstas supere dicho límite, variando dicho porcentaje si como hemos dicho la organización asistencial para dar respuesta a la demanda así lo exija.
- ✚ Cuando por razones organizativas se prevea la disminución de actividad o el cierre total o parcial de una Unidad debido a circunstancias determinadas de carácter estacional, los períodos de disfrute de las vacaciones del personal perteneciente a ese servicio, se intentará que con carácter general coincida con la franja temporal de cierre o baja actividad de la Unidad.
- ✚ 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, parto o lactancia, permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como el permiso por paternidad, que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Cuando no hayan podido ser disfrutadas en el año natural por los motivos antedichos, las vacaciones deberán solicitarse en los quince días naturales siguientes a la incorporación de la baja y disfrutarse durante ese año natural siempre que las circunstancias organizativas, funcionales y asistenciales lo permitan, exceptuando el disfrute durante el período vacacional, es decir los meses de julio, agosto, septiembre, diciembre y primera quincena de enero.

- ✚ En los casos en que un trabajador esté sustituyendo una reducción de jornada y el titular de la misma tenga derecho a un permiso licencia o vacaciones u otro motivo de ausencia legal que se requiera dar cobertura, el sustituto no vendrá obligado a cubrir la ausencia a tiempo completo, salvo que voluntariamente lo acepte.

## PERMISO SIN SUELDO

- ✚ La autorización de solicitudes de permiso sin sueldo unido a vacaciones durante los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre 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.
- A los efectos de dar cumplimiento a la necesidad de permanencia en la Unidad de dos tercios de la plantilla, salvo excepciones justificadas con anterioridad, 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 mínimos establecidos en apartados anteriores.

En todo caso, en caso de que se requiera cobertura 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 petición se produzca desde el inicio del período de solicitud de vacaciones y hasta el día 15 de noviembre como fecha límite, siempre que se respeten los criterios generales de permanencia y la funcionalidad del servicio lo permita, teniendo en cuenta que las vacaciones tienen prioridad frente a éstos.

En todo caso, como en el apartado anterior, si se requiere cobertura 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.

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 y a la sanción disciplinaria de suspensión de funciones.

En el caso de haber disfrutado el mes completo de vacaciones o el período que proporcionalmente le corresponda en función de su nombramiento con anterioridad al disfrute del permiso sin sueldo se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

## **PROCEDIMIENTO ELABORACION DEL PLAN DE VACACIONES**

En cada Unidad se elaborará un plan de vacaciones donde se reflejen los períodos vacacionales autorizados y/o denegados a cada trabajador/a, incluyendo el motivo de la denegación, elaborado conforme a las siguientes reglas:

- a. La persona trabajadora solicitará las vacaciones por escrito utilizando el modelo normalizado disponible en su Unidad o Servicio antes del 30 de abril, con carácter general.
- b. En el supuesto de que no se soliciten las vacaciones en el plazo establecido al efecto y como fecha máxima el mes de abril, 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. La Unidad o Servicio propondrá al órgano competente el calendario vacacional de su personal.
- f. El órgano competente aprobará o denegará las propuestas de las distintas Unidades o Servicios con carácter general antes del 19 de mayo y siempre con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para el disfrute. La denegación será motivada.

Granada, a 20 de abril de 2017