

DOSSIER

Personal que
comienza la Residencia

EDICIÓN 2022



2022

ccooontigo



federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Andalucía

<https://sanidad.ccoo.es/andalucia>



Federación de Sanidad y Sectores
Sociosanitarios de CCOO
de Andalucía



@FSSCCOOAND



YouTube

FSS-CCOO
ANDALUCÍA



residentesresistentesccoo



fssccooandalucia



Hola, compañera y compañero:

Ya ha llegado el momento en el que comienzas tu formación en un centro sanitario. Te lo mereces.

Nadie como yo sabe lo que significa este momento. A mí me queda lejos el día en el que comencé mi residencia, pero los recuerdos perduran, los duros y sobre todo los buenos, así como las amistades forjadas entre guardia y guardia.

Por experiencia propia y, por ello de forma muy empática, sé que afrontas nuevos retos donde disfrutarás de un trabajo que tendrás que compaginarlo con los estudios. Pero no olvides que ya estás inmerso en el mundo laboral.

Después de mucho esfuerzo, sacrificio y estudio te tendrás que enfrentar a retos propios de tu especialidad, pero también a retos como conseguir una taquilla digna, que te paguen correctamente las guardias o las vacaciones, que te permitan hacer rotaciones externas, que puedas descansar lo que por ley te corresponde, etc. Y ahí estará CCOO para ayudarte.

CCOO es un sindicato que representa a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores independientemente de su nivel de formación. Tú sabes de tu profesión y nosotros sabemos de tu problemática laboral.

CCOO te acompañará durante tu periodo de formación. Sabemos y podemos hacerlo, porque ya lo hemos hecho ganando judicialmente, hace muchos años, los salientes de guardia para vosotras y vosotros y, más recientemente, que se os respete el derecho al descanso semanal ininterrumpido cuando hacéis guardia en sábado.

La ventaja que te ofrece CCOO en tu situación actual es que conocemos las dificultades y los problemas que puedes tener y podemos ayudar a solucionarlos. Y lo hacemos desde una implantación de nuestra organización en todo el estado y en todos los centros sanitarios públicos y privados. Pocos sindicatos pueden aportarte esta ventaja y, además, añadiendo que es el primer sindicato en la sanidad pública y privada.

Ya nos hemos presentado y ahora solo te pedimos que no tengas dudas sobre nosotros y nosotras. Piensa que estamos hechos el uno para el otro. Acércate a la sección sindical de CCOO y lo verás, no te arrepentirás.

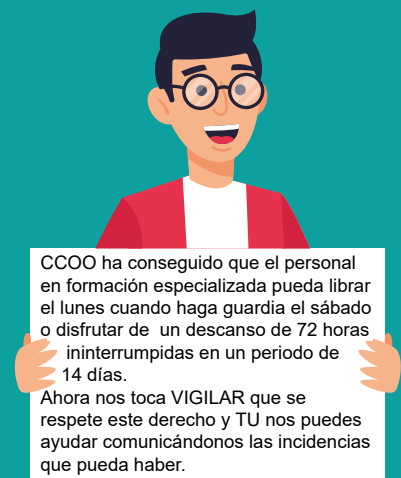
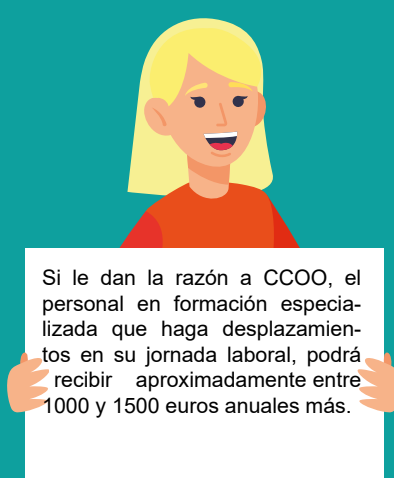
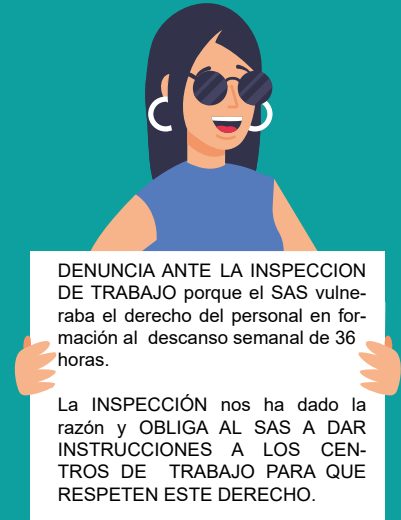
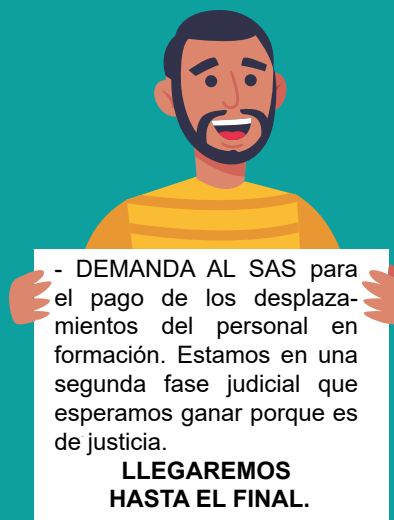
José-Pelayo Galindo

Secretario general de la Federación de Sanidad
y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía



CCOO CUMPLE SUS COMPROMISOS CON EL PERSONAL EN FORMACIÓN ESPECIALIZADA

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía, tras realizar una campaña para explicar al personal en formación del SAS sus derechos laborales, adquirió ante este colectivo el compromiso de intentar acabar con dos irregularidades que la Administración sanitaria está cometiendo, planteando diferentes denuncias, y **HEMOS CUMPLIDO**.



CCOO SE COMPROMETE, CCOO CUMPLE

CCOO TE ACOMPAÑA DURANTE TU FORMACIÓN

AFÍLIATE A CCOO

Acude a las secciones sindicales de CCOO
en tu centro de trabajo e infórmate



CCOO reclama al SAS el pago de los desplazamientos del personal en formación (18/02/19)

La Asesoría Jurídica de CCOO de Andalucía interpuso un conflicto colectivo contra el Servicio Andaluz de Salud (SAS) para demandar el pago de los desplazamientos que realiza el personal en formación entre centros sanitarios o a otros núcleos de población, dado que actualmente los profesionales los realizan con medios propios y no se les devuelve el coste. En caso de que prospere la reclamación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía), el abono de estos desplazamientos puede suponer un incremento en el salario del personal en formación de entre 1.100 y 1.500 euros anuales.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía, tras realizar una campaña para explicar al personal en formación del SAS sus derechos laborales, ha detectado que la Administración sanitaria, a criterio de este sindicato, está cometiendo una irregularidad con este colectivo. En concreto, esta organización sindical tiene constancia de que los profesionales, para realizar su trabajo, deben hacer desplazamientos entre centros sanitarios o a otros núcleos de población con medios propios y no se les devuelve el coste de los mismos.

La FSS-CCOO Andalucía considera que el personal en formación debe recuperar los gastos de desplazamiento y, por ello, la Asesoría Jurídica de CCOO de Andalucía interpuso un conflicto colectivo contra el SAS. Se tratan de desplazamientos habituales y obligatorios que suelen hacer los profesionales que se están formando.

La situación actual es que los jueces que resolvieron el conflicto colectivo, sin quitarle la razón a CCOO y a los trabajadores y trabajadoras en formación especializada, nos remitieron hacia las reclamaciones individuales y en esa fase judicial estamos. El SAS tuvo que reconocer que obliga a este colectivo a desplazamientos por cuestiones formativas o laborales sin asumir la empresa el coste de este desplazamiento, "lo que nos coloca en una buena situación judicial".

CCOO sostiene que si su demanda prospera el pago de estos desplazamientos puede suponer un incremento en el salario de este colectivo de entre 1100 y 1.500 euros anuales para aquellos que realizan desplazamientos obligados por la empresa.

Esta iniciativa es una más de las múltiples desarrolladas por CCOO para mejorar las condiciones laborales de este personal, que empezó hace ya varias décadas logrando el derecho al descanso tras una guardia.

www.sanidad.ccoo.es/andalucia



**federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Andalucía**

CCOO consigue el reconocimiento del derecho del personal en formación del SAS al descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas (30/11/2020)

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía) ha conseguido, tras una campaña de recogida de firmas y denuncias presentadas ante el Servicio Andaluz de Salud (SAS) y la Inspección de Trabajo, que se reconozca al personal en formación del Servicio Andaluz de Salud (SAS) su derecho al descanso mínimo semanal de 36 horas consecutivas que no disfruta cuando realiza jornada complementaria los sábados. “Es un logro importante de CCOO porque, además del reconocimiento de un derecho, constituye una medida de protección de la salud laboral de los más de 4.500 profesionales afectados”, mantiene el responsable de Desarrollo Profesional de la FSS-CCOO Andalucía, José Pelayo Galindo.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía ha conseguido que la legislación vigente europea, estatal y andaluza en materia de descansos del personal en formación se reconozca de forma correcta en el SAS, por lo que, tras una guardia de sábado, este colectivo podrá disfrutar de las 36 horas de descanso semanal que incluiría el lunes.

Ante la vulneración sistemática de este derecho por parte de la Administración sanitaria, esta organización sindical inició una campaña informativa a este colectivo de sus derechos como personal laboral, una recogida de firmas y denuncia ante el SAS para obligarle a la “aplicación inmediata y obligatoria” del derecho al descanso mínimo semanal de 36 horas consecutivas.

Sin embargo, la FSS-CCOO Andalucía no obtuvo respuesta de la Administración sanitaria, “mostrando así su habitual insensibilidad hacia este colectivo”, y se vio obligada a denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo para que adoptaran las medidas oportunas. Tras varios meses de instrucción, la Inspección de Trabajo ha fallado a favor de las tesis mantenidas por CCOO y ha obligado al SAS a enviar, tras advertencia de sanción, instrucciones a sus centros de trabajo para que respeten este derecho al descanso semanal del personal en formación.

“El reconocimiento del derecho al descanso semanal es un logro conseguido por CCOO con el apoyo de los trabajadores, pero esta organización sindical no se va a relajar y vigilará su aplicación en todos los centros de trabajo porque este descanso es una importante medida de protección de la salud laboral de los más de 4.500 profesionales afectados”, señala el responsable de Desarrollo Profesional de la FSS-CCOO Andalucía, José Pelayo Galindo.



**federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Andalucía**

ÍNDICE

MANUAL DEL PERSONAL CON RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE RESIDENCIA PARA LA FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS EN CIENCIAS DE LA SALUD DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA (aprobado en sesión de Mesa Sectorial de 25 de julio de 2018)

PREÁMBULO.....	10
CAPÍTULO I - DERECHOS Y DEBERES	11
CAPÍTULO II - ORDENACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	15
CAPÍTULO III – PERMISOS Y LICENCIAS	20
SECCIÓN 1a PERMISOS RETRIBUIDOS	21
SECCIÓN 2a EXCEDENCIAS.....	34
SECCIÓN 3a PERMISOS NO RETRIBUIDOS	36
SECCIÓN 4a LICENCIAS	36
SECCIÓN 5a VACACIONES.....	40
CAPÍTULO IV – RETRIBUCIONES	44
CAPÍTULO V – SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO	46
CAPÍTULO VI –CAMBIO DE ESPECIALIDAD O CENTRO.....	49
SECCIÓN 1a CAMBIOS EXCEPCIONALES DE ESPECIALIDAD.....	49
SECCIÓN 2a CAMBIOS DE UNIDAD DOCENTE	50
CAPÍTULO VII – INCOMPATIBILIDADES.....	52
CAPÍTULO VIII– RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	53
CAPÍTULO IX– SALUD LABORAL.....	58
CAPÍTULO X- RESPONSABILIDAD CIVIL	60
CIRCULAR 1/2018 DE 16 DE NOVIEMBRE DE 2018, DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL ACUERDO MARCO DE 13 DE JULIO DE 2018, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN COMÚN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ, APROBADO POR ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 17 DE JULIO DE 2018.....	62
INFORMACIÓN DE ACOGIDA COVID 19 PARA PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN.....	70

ADVERTENCIA: Los permisos vinculados a nacimientos de hijos, adopciones, acogimientos, han de regirse como norma mínima por lo regulado en 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.



PREÁMBULO

En España, el Sistema de Formación Sanitaria Especializada garantiza la formación a través de Programas Docentes elaborados por las Comisiones Nacionales de las diferentes especialidades y establece una relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la Salud. De este modo, se asegura que tanto los aspectos formativos como laborales de los Especialistas Internos Residentes (EIR) cumplen dos funciones fundamentales: mejorar la atención sanitaria y aprender haciendo.

Los EIR constituyen parte fundamental del colectivo de profesionales sanitarios participando en todas las actividades que le son propias: asistencia, docencia, investigación, calidad asistencial y gestión clínica, entre otras. Además, durante su trayectoria formativa se han de impregnar de todos los principios del profesionalismo médico (término que engloba al profesional sanitario en general) que es más que la simple provisión de un servicio y que exige poner los intereses de los pacientes por encima del de los profesionales, adquirir y mantener estándares de competencia e integridad, y proporcionar consejo experto a la sociedad en materia de salud. Por tanto, deberán dotarse de habilidades clínicas y de comunicación, así como asumir el marco ético y legal de la conducta profesional como base para desarrollar los valores que integran el profesionalismo: excelencia, humanismo, responsabilidad y altruismo.

El manual que se presenta a continuación supone una recopilación de la normativa vigente, que se hace para integrar en un solo documento de consulta todas aquellas cuestiones relacionadas con el ejercicio de derechos, deberes y con aquellas cuestiones relacionadas con la ordenación de la jornada de trabajo recogidas en las distintas normas de aplicación a los profesionales con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la Salud.

Por tanto, dado su carácter divulgativo e informativo, el manual no supone en ningún caso ser un texto normativo, lo que pretende es ser una herramienta útil para residentes, tutores, docentes, responsables de unidades y servicios, y equipos directivos.

CAPÍTULO I - DERECHOS Y DEBERES

Artículo 1. Normas de aplicación

- Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.
- REAL DECRETO 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- REAL DECRETO 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.
- Decreto 62/2018, de 6 de marzo, por el que se ordena el sistema de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud en el Sistema Sanitario Público de Andalucía.
- Resolución de 21 de marzo de 2018, de la Dirección General de Ordenación Profesional, por la que se aprueban las directrices básicas que deben contener los documentos acreditativos de las evaluaciones de los especialistas en formación.

Artículo 2. Igualdad de derechos y deberes

Todo el personal especialista en formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía tendrá los mismos derechos y deberes respecto al desarrollo de su proceso formativo, con independencia del centro sanitario en el que se encuentren desarrollando dicho programa formativo.

La igualdad en derechos y deberes se ejercerá, en todo caso, en el marco de los principios generales del servicio público sanitario, las normas de organización de los dispositivos asistenciales en los que rote y con pleno respeto a lo previsto en los correspondientes programas oficiales de las especialidades y los planes individuales de formación del personal especialista en formación.

Artículo 3. Marco normativo para el ejercicio de los derechos y deberes

Los derechos y deberes del personal especialista en formación se ejercerán de conformidad con la normativa estatal y autonómica de aplicación.

Además de los establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, los especialistas en formación en ciencias de la salud tendrán los derechos y deberes específicos contenidos en el artículo 4 del REAL DECRETO 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Artículo 4. No discriminación

Todo el personal especialista en formación por el sistema de residencia, independientemente de su procedencia, tiene el derecho a que no se le discrimine por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o

social, tales como edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, afinidad política y sindical, o por razón de apariencia.

Artículo 5. Residentes con discapacidad

1. Los centros sanitarios y las Comisiones de Docencia prestarán especial atención a la integración en las Unidades Docentes del personal especialista en formación con discapacidad.

2. Las Jefaturas de Estudios atenderán a las preferencias del personal especialista en formación con discapacidad en cuanto a la asignación de itinerarios formativos, a fin de facilitar que las rotaciones por los distintos dispositivos que integran la unidad docente se adecuen a las características propias de cada uno de ellos.

Para ello, las Unidades de Vigilancia de la Salud de los centros sanitarios podrán solicitar, con carácter previo a la conclusión del examen médico, informe del órgano provincial competente en materia de valoración de la discapacidad. Las Unidades de Vigilancia de la Salud que realizan el examen médico pueden determinar la adopción de medidas técnicas y de accesibilidad que, siendo proporcionadas y factibles, permitan el normal desarrollo del Programa Oficial de la Especialidad. Corresponde a la entidad titular del centro o unidad, resolver sobre la viabilidad de adopción de las medidas propuestas.

3. Por parte de las Unidades de Vigilancia de la Salud se dará prioridad temporal a los exámenes médicos que hayan de realizarse al personal especialista en formación con discapacidad que requieran de una adaptación del puesto y/o medios técnicos para la realización del trabajo, con carácter previo a su incorporación a la plaza. Si la discapacidad impide a la persona residente realizar jornadas de trabajo prolongadas, no se podrá disminuir el número de horas que determina el programa formativo de la especialidad, pero sí la organización de la jornada ordinaria y complementaria de forma que se adapten los descansos necesarios y apropiados a sus capacidades funcionales y a la legislación laboral vigente.

Artículo 6. Proceso de aprendizaje y cualificaciones

1. El Sistema Sanitario Público de Andalucía y sus Unidades Docentes acreditadas en particular, desarrollarán las actuaciones necesarias para garantizar que los especialistas en formación puedan alcanzar las competencias y capacidades contempladas en los programas oficiales de las especialidades.

2. Los centros del Sistema Sanitario Público de Andalucía en los que se integren las Unidades Docentes:

- a) Facilitarán la integración de las actividades asistenciales y formativas del personal especialista en formación, mediante el sistema de residencia.
- b) Incorporarán los correspondientes objetivos relacionados con la formación de especialistas.
- c) Garantizarán que las Unidades Docentes destinen su capacidad docente con carácter prioritario para la formación de especialistas en ciencias de la salud.
- d) Incentivarán la incorporación del personal especialista en formación por el sistema de residencia a las actividades de investigación, docencia y gestión de la Unidad Docente.

Artículo 7. Derechos de los especialistas en formación

El personal especialista en formación por el sistema de residencia en el Sistema Sanitario Público de Andalucía tiene los derechos previstos en la normativa estatal y autonómica y, en particular los siguientes:

- a) Conocer y desarrollar los programas formativos de las especialidades con criterios de calidad en los centros sanitarios y demás dispositivos docentes acreditados
- b) Contar con un tutor o tutora que le asistirá durante el desarrollo de las actividades previstas en el Programa Oficial de la Especialidad.
- c) Desarrollar su formación como especialista en los términos previstos en los correspondientes Programas Oficiales de las Especialidades participando en las actividades asistenciales, investigadoras y docentes de la Unidad Docente en la que se integren.
- d) Ejercer sus derechos como profesional residente en formación en igualdad de oportunidades.
- e) Recibir una formación de calidad que fomente la adquisición de las competencias y capacidades prevista en el Programa Oficial de la Especialidad correspondiente.
- f) Realizar, previa petición de la persona interesada, rotaciones externas a propuesta de sus tutoras o tutores en los términos y conforme a los requisitos previstos por la Comisión de Docencia, la Dirección del centro del SSPA, y la Dirección General competente en formación sanitaria especializada de la Consejería competente en materia de salud.
- g) Recibir asesoramiento y asistencia por parte del personal de las Unidades asistenciales por las que haya de rotar.
- h) Recibir información de las normas, protocolos, procesos y demás elementos referidos a la actividad desarrollada en los centros sanitarios y demás dispositivos docentes.
- i) Ser reconocido y reconocida en la autoría de los trabajos en que participe como tal, elaborados durante su proceso de formación.
- j) Evaluar la adecuación de la organización y funcionamiento del centro a la actividad docente, con la garantía de la confidencialidad de dicha información.
- k) Ser evaluado de manera continuada, anual y final con la máxima objetividad, garantizando el acceso al expediente de evaluación y los periodos de revisión correspondientes.
- l) Participar, a partir del tercer año de residencia, de forma general, como tutor/a clínico/a de grado, y a partir del segundo año de residencia para las especialidades de dos años, así como a recibir el correspondiente reconocimiento de la tarea docente realizada como personal que ejerce la tutoría clínica de grado.
- m) Aquellos derechos que en virtud del Acuerdo de 31 de julio de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 19 de febrero de 2007, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de Andalucía, para la mejora de las condiciones de trabajo del personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud y de aquellos otros que puedan sustituirlo o complementarlo.

Artículo 8. Deberes del personal especialista en formación

El personal especialista en formación por el sistema de residencia en el Sistema Sanitario Público de Andalucía tiene los deberes previstos en la normativa estatal y autonómica y en particular:

- a) Tener, de acuerdo con el correspondiente Programa Oficial de la Especialidad, una presencia activa y corresponsable en los centros sanitarios y demás dispositivos docentes.

- b) Respetar las normas de funcionamiento de las Unidades Asistenciales en las que desarrollen su programa formativo, especialmente en lo que se refiere a los derechos del paciente.
- c) Cuidar y usar adecuadamente los recursos del Sistema Sanitario Público de Andalucía.
- d) Conocer y cumplir las normas sobre seguridad del centro sanitario.
- e) Registrar sus actividades en el libro del personal especialista en formación (LEF), en el formato que dicte su Comisión de Docencia, con el objeto de ser utilizado como instrumento en su evaluación anual y final.
- f) Utilizar el PortalEir, herramienta electrónica para la gestión de la formación sanitaria especializada en el SSPA, o cualquier otro soporte informático que determine la Consejería competente en materia de salud y/o su Unidad Docente o Comisión de Docencia.
- g) Cumplir el Programa Oficial de la Especialidad que curse, la adaptación de éste a su Unidad Docente o Guía o Itinerario Formativo Tipo y el Plan Individual de Formación que elabore su tutor o tutora.
- h) Conocer y cumplir con los Protocolos de Supervisión elaborados por su Unidad Docente y aquellas áreas que procedan, con referencia especial al área de urgencias o cualesquiera otras que se consideren de interés.
- i) Conocer y cumplir con el Protocolo mediante el que se determinan pautas básicas destinadas a asegurar y proteger el derecho a la intimidad del paciente por los alumnos y residentes en Ciencias de la Salud, aprobado por Acuerdo de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.
- j) Entrevistarse con la persona que ejerza la tutoría un mínimo de cuatro veces al año, facilitándole el acceso a la información necesaria para que ésta realice una evaluación formativa de su proceso de adquisición de competencias, y registrándolas en el LEF
- k) Cumplir con las rotaciones previstas en la Guía o Itinerario Formativo tipo de su Unidad Docente por cada unidad o dispositivo docente asociado y contemplado en la acreditación de formación especializada otorgada a su Unidad Docente.
- l) Realizar el programa de formación en competencias transversales, y en protección radiológica.
- m) Realizar el programa formativo de la especialidad con dedicación a tiempo completo. La formación mediante residencia será incompatible con cualquier otra actividad profesional en todo caso, y con cualquier actividad formativa, siempre que ésta última se desarrolle dentro de la jornada laboral de la relación laboral especial del personal especialista en formación.
- n) Complimentar la Encuesta de Satisfacción Anual del Personal Especialista en Formación, con el fin último de evaluar la calidad de la formación recibida facilitando la mejora continuada de la formación sanitaria especializada.
- o) Cumplir el régimen de jornada y horarios, atendiendo a la cobertura de las jornadas complementarias conforme a lo previsto para el personal especialista en formación]

CAPÍTULO II - ORDENACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 9. Ámbito de aplicación

El presente manual es de aplicación al personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, que se regula mediante un contrato de trabajo específico con cualquier centro de titularidad pública del Sistema Sanitario Público de Andalucía y/o se encuentren integrados en el ámbito de una Unidad Docente del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

Artículo 10. Adecuación al desarrollo efectivo de la jornada

El tiempo de trabajo y régimen de descansos del personal residente se desarrollará con sujeción lo dispuesto en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud y se adecuará al régimen de jornada y descansos previstos por la legislación aplicable personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud al respecto., siéndoles en este caso de aplicación las previsiones, los requisitos y criterios establecidos en la misma, con las siguientes particularidades:

10.1. La jornada laboral ordinaria del personal residente será la vigente en cada momento para el personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud. En todo caso no podrá exceder en cómputo semestral de las horas semanales de promedio, establecidas en cada momento mediante la programación funcional del Centro para el personal estatutario de la especialidad que el residente esté cursando.

10.2. De acuerdo a lo establecido en el Programa Oficial de su especialidad y lo dispuesto en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, el residente está obligado a prestar servicios de atención y se desarrollará en la forma en que se establezca a través de la programación funcional del centro.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior tiene como límite las horas de jornada complementaria que contemple el Programa Oficial de su especialidad conforme a lo recogido en la Guía o Itinerario Formativo Tipo de su Unidad Docente y en los Protocolos de Supervisión, mediante su integración en la actividad asistencial de urgencias del centro. En todo caso no podrá realizar más de siete guardias al mes o su equivalente en horas en cómputo semestral.

10.3. De forma análoga a lo regulado en el artículo 48 de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario, la duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria del personal incluido en el ámbito del presente manual será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral.

10.4. Con carácter excepcional podrá superarse esa duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la complementaria, siempre y cuando medie oferta expresa del centro sanitario y el

personal manifieste por escrito, individualizada y libremente su consentimiento en sobrepasar ese límite de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral. En tal caso, el exceso tiene a su vez un límite establecido de 150 horas al año.

10.5. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar, como mínimo, un periodo de descanso continuo de al menos 12 horas. En todo caso después de 24 horas de trabajo ininterrumpido, bien sea de jornada ordinaria que se hubiera establecido excepcionalmente, o de jornada complementaria o de tiempos conjuntos de ambas, el residente tendrá derecho a un descanso continuo de 12 horas. Dicho descanso tan sólo podrá posponerse en casos de emergencia asistencial, supuestos en que se aplicará el régimen de descansos alternativos previstos en el artículo 54 la Ley 55/2003, de 16 de noviembre.

En todo caso, después de 24 horas de trabajo ininterrumpido, bien sea de jornada ordinaria que se hubiera establecido excepcionalmente, bien sea de jornada complementaria, bien sea de tiempos conjuntos de ambas, el residente tendrá un descanso continuo de 12 horas, salvo en casos de emergencia asistencial. En este último supuesto, se aplicará el régimen de descansos alternativos previstos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.»

10.6. En casos excepcionales, y exclusivamente por motivos de elevado interés docente, a solicitud del residente y su tutor, podrá autorizarse la prolongación de la jornada complementaria o de la duración máxima de la ordinaria más la complementaria establecida en el apartado 2.4. En estos supuestos el tiempo de prolongación no podrá tener carácter retribuido ni será computable como tiempo de trabajo en el que el personal permanece en el centro sanitario, a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Este tiempo tendrá, a todos los efectos, la consideración de asistencia a actividad formativa solicitada por el interesado.

10.7. No podrán establecerse contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial

10.8. La jornada complementaria en ningún caso podrá tener carácter localizado.

10.9. En el caso del personal especialista en formación que no disponga de la posibilidad de completar el número de guardias mínimas establecidas fuera de urgencias, tiene la posibilidad de solicitarlas al jefe de estudios, que solicitará informe al tutor correspondiente sobre la idoneidad de realizar tales guardias según establezca el programa oficial de la especialidad y el plan formativo individual del especialista en formación, para su aceptación o denegación

10.10. Los servicios prestados en concepto de atención continuada tienen carácter formativo, se realizan durante los años que dura la formación en la especialidad y se programan según el régimen de jornada y descansos que establezca en cada momento la legislación vigente. Las guardias se realizan en cualquier dispositivo de la unidad docente y se planifican teniendo en cuenta el cumplimiento de los objetivos del programa formativo y la programación de la actividad asistencial de urgencias del centro sanitario.

10.11. Conciliación de la vida laboral y familiar: El residente tendrá derecho a una organización de su horario de trabajo que, sin suponer una disminución del número anual de horas establecido, le permita realizar jornadas diarias no superiores a doce horas en los siguientes casos:

- Durante el embarazo.
- Por razones de guarda legal, el residente que tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, edad establecida en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
- Cuando le sea necesario encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Cuando el residente tenga custodia no compartida de un hijo menor de edad.

Artículo 11. Carácter neutro a efectos de cómputo de la jornada

Para la contabilización del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo se habrán de tener en cuenta todas las incidencias que deriven del régimen de vacaciones, permisos y licencias en los términos establecidos en cada momento, previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, para el personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud, de modo y manera que a las horas efectivamente trabajadas se han de sumar, en su caso, aquellas otras que aún no trabajadas por distintas causas, se equiparan a éstas y contabilizan como tales

11.1. Para el cálculo de los promedios establecidos para el cómputo de la jornada no se tendrán en cuenta los períodos de incapacidad temporal, los días de huelga y los permisos y licencias retribuidas.

11.2. El período comprendido en estas situaciones, computará como días trabajados o descansados según figure en el cuadrante de turnos de cada trabajador.

11.3. Los permisos no retribuidos se computarán de forma proporcional, es decir, si en 365 días le corresponde una jornada anual, según el turno, si descontamos los días de permiso a los 365 días, a los días resultantes se le aplicará la jornada proporcional.

Ejemplo: Trabajador del turno fijo nocturno (1.470 horas) que disfruta de 90 días de permiso sin sueldo. Días computables: $365 - 90 = 275$ días: Proporción: $(275 \times 1470)/365 = 1.107, 53$ horas.

Artículo 12. Exención de jornada complementaria

El personal residente deberá realizar al menos las horas de jornada complementaria que establezca el programa de su especialidad, pudiendo acogerse a la flexibilidad horaria en los preceptos establecidos en los apartados siguientes.

Artículo 13. Pausa en el trabajo y descansos

De conformidad con el artículo 50 de la Ley 55/2003, siempre que la duración de la jornada

exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma. Este descanso será de un mínimo de 20 minutos, según la duración y horario de cada turno.

Artículo 14. Flexibilidad horaria

14.1. Requisitos

- Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado, a la que deberá acompañar fotocopia de la documentación acreditativa del hecho y en su caso de la resolución del órgano administrativo que reconozca la discapacidad, en su defecto, informe médico. Las solicitudes deberán 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, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos

El programa de flexibilidad sólo será posible si es compatible con el programa formativo que el residente este realizando en ese momento. En éste caso los responsables de formación reorganizarán la jornada laboral del residente para garantizar que se cumplan los objetivos del programa y se garantice la correcta supervisión.

- Autorización del órgano competente.

14.2. Contenido, Características y Duración

- El personal que tenga a su cargo hijos menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes, tendrán derechos a flexibilizar en una hora diaria.
- El personal al que se refiere el apartado anterior que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo
- El personal que tenga hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración y de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo condicional en el ámbito sanitario o social.
- Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

- Las horas de que se dispongan por flexibilidad horaria deberán ser recuperadas por el trabajador al menos con periodicidad mensual y en función de la actividad asistencial y de formación.

Artículo 15. Festividades laborales que coincidan en sábado

Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional no sustituible por las Comunidades Autónomas, propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de carácter local, retribuida y no recuperable, coincida en sábado, añadirán, como máximo, dos días de permiso de ese año, que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares. Estos días se disfrutarán en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares.

CAPÍTULO III – PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 16. Reglas Generales

16.1 El personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud tendrá derecho a disfrutar del régimen de fiestas y permisos que se establezca para el personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud, siempre que sean compatibles con la normativa específica aplicable al personal residente y de acuerdo a las limitaciones que puedan derivarse de lo dispuesto en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, y con las peculiaridades derivadas de los procesos de evaluación regulados en el Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud .

16.2. La competencia para la concesión o denegación de todos los permisos será de las Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de Transfusión Sanguínea, u órganos en los que se deleguen.

16.3. El disfrute de los permisos y licencias del personal residente se fijarán atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del centro.

16.4. Si el residente no puede prestar el 75% o más del servicio como consecuencia de la suspensión del contrato o de otras causas legales, se autorizará la prórroga del contrato por el tiempo necesario para completar el período formativo o su repetición completa, previo informe de la Comisión de docencia correspondiente. Dado el carácter esencialmente formativo de esta relación laboral y los rápidos avances de las ciencias de la salud, si el tiempo de la suspensión del contrato resultara superior a dos años, el residente se incorporará en la parte del programa de formación que acuerde la comisión de docencia de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente.

16.5. Para el cálculo de la jornada y sólo a estos efectos, de forma análoga a las vacaciones, cada día de permiso se ha computado como siete horas de trabajo cada día efectivo que correspondiera trabajar considerándose inhábiles los descansos que le correspondieran, sin perjuicio del turno asignado o de la prestación de servicios de urgencias.

16.6. Para el cálculo de la jornada, en GERONTHE, y sólo a estos efectos, cada día de permiso de los que se relacionan a continuación, se computará como siete horas de trabajo cada día efectivo que correspondiera trabajar procediéndose con posterioridad a reajustar la jornada laboral en función de los turnos realmente asignados:

- Permiso por fallecimiento.
- Permiso por accidente o enfermedad grave de familiar.
- Permiso por traslado de domicilio.

Para el cálculo de la jornada en GERONTHE, cada día del resto de permisos no relacionados anteriormente, se computará por las horas correspondientes al turno programado.

16.7. Se entenderán como días hábiles todos aquellos en el que el trabajador tenga asignado turno, no pudiéndose computar como día de permiso aquel en el que el trabajador tenga asignado como descanso.

16.8. Todos los permisos y licencias podrán unirse al periodo vacacional reglamentario.

16.9. Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa en el plazo de un mes de las solicitudes serán estimatorios.

16.10. 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 ascendente 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
Por consanguinidad	Padres del trabajador Hijos del trabajador	Abuelos/as del trabajador Hermanos/as del trabajador Nietos del trabajador
Por afinidad	Padres del cónyuge Hijos de anteriores matrimonios del cónyuge Cónyuges de los hijos/as	Abuelos/as del cónyuge Hermanos/as del cónyuge Cónyuges del hermano/a del trabajador Nietos/as de anteriores matrimonios del cónyuge

SECCIÓN 1ª PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 17. Matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho

17.1. Requisitos

- Solicitud de la persona interesada según modelo normalizado, con al menos veinte días de antelación.
- Autorización por el órgano competente.
- Aportación, dentro de los quince días siguientes a la finalización del permiso, de

certificado de matrimonio o certificado de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

17.2. Duración

- Se concederán 15 días naturales consecutivos.
- Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- 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.

Artículo 18. Permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación parto y adopción o acogimiento

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

18.1. Requisitos

- Solicitud de la interesada en modelo normalizado.
- Autorización del órgano competente
- Justificación previa de la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19. Permiso para concurrir a consultas, tratamientos, exploraciones médicas y hospital de día

19.1. Requisitos

- Solicitud del interesado en modelo normalizado.
- Autorización del órgano competente.
- Acreditación previa a la concesión del permiso de situación de dependencia que justifica el permiso:
 - En el caso de menores se justificará la edad mediante fotocopia del Libro de Familia.
 - En el caso de mayores de 65 años, se justificará este extremo mediante fotocopia del D.N.I. de la persona.

- La discapacidad se acreditará mediante fotocopia de la resolución del órgano administrativo que la reconozca o, en su defecto, mediante informe médico.
- No será necesaria la aportación de esta documentación cuando ya se hubiese aportado anteriormente y conste en el expediente personal del trabajador, salvo que varíen las circunstancias.
- Aportación dentro de los quince días siguientes al disfrute del permiso de justificante de asistencia a la consulta, tratamiento, exploración médica u hospital de día.

19.2. Duración

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la consulta, tratamiento, exploración médica u hospital de día, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

19.3. Características

Son sujetos causantes de este permiso cuando deban asistir a consultas, tratamientos o exploraciones médicas:

- El propio trabajador.
- El cónyuge o pareja de hecho, cuando como consecuencia de una exploración o de la realización de una prueba complementaria, padezca una discapacidad o incapacidad temporal sobrevenida y así se acredite mediante informe médico.
- Los menores en edad pediátrica, es decir hasta los 14 años de edad, que estén a cargo del trabajador.
- Los menores de edad (hasta los 18 años) cuando la consulta tenga lugar en otra provincia distinta a la de residencia siempre que la asistencia de la especialidad de que se trate no se preste en el SAS en su provincia de origen.
- Los mayores de 65 años de edad, que estén a cargo del trabajador, sin que ello implique la convivencia permanente pero sí los cuidados directos.
- Las personas discapacitadas a cargo del trabajador, entendiendo por tales quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el órgano administrativo competente.

Artículo 20. Permiso retribuido para trabajadoras en estado de gestación

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido, 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.

Artículo 21. Permiso por parto o aborto

21.1. Requisitos

- Presentación en el plazo de tres días del parte médico o fotocopia del Libro de Familia.
- En el caso de que la madre opte porque el otro progenitor disfrute de parte del permiso, escrito de la interesada especificando su distribución.

21.2. Duración

- Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple.
- Una vez agotado el permiso por maternidad de dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o discapacidad del hijo, y a continuación del mismo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales que se disfrutarán de forma consecutiva. Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre cuando la madre trabaje, aunque no sea en la Administración pública. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.
- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- Las trabajadoras tienen derecho a las dieciséis semanas ininterrumpidas de permiso por parto, en los casos de no supervivencia del recién nacido, fallecimiento del mismo durante el período de baja maternal y en aquéllos en que se produzca el aborto de un feto a partir de las veintiuna semanas de gestación.

21.3. Distribución

- En el caso de parto, obligatoriamente, las seis semanas inmediatamente posteriores al parto corresponden a la madre.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento en que la madre deba reincorporarse al trabajo implique riesgo para su salud.
- Esta opción puede ser revocada por la madre en caso de ausencia, enfermedad, accidente del otro progenitor o abandono de la familia, violencia u otras causas equivalentes, salvo que los tres últimos casos citados sean imputables a la madre.
- En caso de muerte de la madre, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, de la parte que reste por disfrutar.
- El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo

ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 22. Permiso por lactancia de un hijo menor de 16 meses

22.1. Requisitos

- Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- Autorización del órgano competente.
- Aportación previa de certificación de nacimiento o fotocopia del Libro de Familia. En el caso de que ambos progenitores trabajen, informe de la empresa del otro progenitor en el que se acredite que éste no ha solicitado el permiso.

22.2. Duración

- Una hora diaria de ausencia al trabajo por cada hijo/a, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto múltiple y considerándose esta reducción por cada periodo de hasta 7 horas de jornada, de acuerdo con las reglas generales establecidas para los permisos y licencias.
- Posibilidad de dividir dicho período en dos fracciones.
- Posibilidad de sustituirse por:
 - Reducción de media hora de la jornada normal, o de lo que corresponda en caso de parto múltiple, al inicio y al final de la misma.
 - Reducción de una hora, o las que corresponda en caso de parto múltiple, al inicio o al final de la jornada normal.
- Este derecho podrá sustituirse por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. A este respecto se computará una hora acumulada por cada turno de hasta 7 horas de jornada, de acuerdo con las reglas generales establecidas para los permisos y licencias, incrementándose proporcionalmente al exceso de jornada cuando la jornada ordinaria sea mayor.

22.3. Características

- Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. En este caso, se podrá distribuir el derecho entre ambos progenitores, pudiéndolo disfrutar de forma ininterrumpida y sucesiva, y nunca de forma simultánea, y siempre con el límite del cumplimiento de la edad de 16 meses del menor.

- Este permiso no es incompatible con la reducción de jornada por guarda legal.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al personal dentro de su jornada.
- La persona trabajadora 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.

Artículo 23. Permiso por adopción o acogimiento

23.1. Requisitos

- Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- Autorización del órgano competente.
- Aportación previa de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o de adopción, teniendo en cuenta las características especiales de la adopción internacional.

23.2. Duración

- Dieciséis semanas ininterrumpidas, en los siguientes supuestos: Adopción o de acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor.
- Ampliables en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo en caso de adopción o acogimiento múltiple, o de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.
- El cómputo de las dieciséis semanas se realiza, a elección del trabajador:
 - A partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
 - A partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Este permiso será único por cada sujeto causante.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados que lo podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple o en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.
- En caso de adopción internacional, si es necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses

de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. (Sueldo, trienios y la parte proporcional de la paga extraordinaria cuando corresponda por el periodo de disfrute del permiso)

- Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Una vez agotado el permiso por adopción o acogimiento de dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple, y a continuación del mismo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, que se disfrutarán de forma consecutiva. En el caso de que ambos adoptantes sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 24. Permiso de paternidad

24.1. Requisitos

- a. Solicitud del interesado en modelo normalizado.
- b. Autorización por el órgano competente.
- c. Presentación en el plazo de tres días del parte médico o fotocopia del Libro de Familia.

24.2. Duración

4 semanas ininterrumpidas

A partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Excepcionalmente, en los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciarse a partir del alta hospitalaria del hijo/a.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los artículos 16 y 18.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de

formación que convoque la Administración.

24.3. Garantías

En los permisos recogidos en los artículos 10 bis, 11, 12, 13 y 14 el tiempo transcurrido durante el disfrute de los mismo se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora, y en su caso del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, 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 de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, 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 hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 25. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados tras el parto

25.1. Requisitos

- a. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b. Autorización del órgano competente.
- c. Justificante de la hospitalización del hijo/a.

25.2. Duración

- a. Un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.
- b. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al personal dentro de su jornada siempre que no sea incompatible con el correcto desarrollo del programa docente.
- c. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 26. Permiso por accidente o enfermedad grave de familiar

26.1. Requisitos

- a. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.

- b. Autorización del órgano competente.
- c. Aportación dentro de los quince días siguientes a la finalización del permiso de justificante de ingreso hospitalario o, en su caso, de informe médico sobre la gravedad y/o la necesidad de continuar con especiales cuidados en el domicilio.
- d. 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.

26.2. Duración

- a. Cónyuges o miembros de pareja de hecho que figuren como tales en el debido registro, o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad
 - a.1) Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
 - a.2) Cinco días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de la de residencia de la persona trabajadora.
- b. Familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad
 - b.1) Dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
 - b.2) Cuatro días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de la de residencia de la persona trabajadora.

26.3. Características

- a. El permiso se concede por accidente o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluyéndose al cónyuge o pareja de hecho.
- b. El concepto enfermedad grave familiar comprende:
 - b.1) Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
 - b.2) El parto tendrá la consideración de "proceso patológico con hospitalización" a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y madre de ambos progenitores.
 - b.3) Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
 - b.4) 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.
- c. La persona interesada elige el momento de disfrutar el permiso, sin que sea preciso que su inicio coincida con la producción del hecho causante.
- d. Los días podrán disfrutarse consecutivamente o de modo no consecutivo mientras persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.
- e. Solamente se concederá un permiso por cada familiar y para el mismo proceso patológico.

Artículo 27. Permiso por fallecimiento

27.1. Requisitos

- a. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.
- b. Autorización por el órgano competente.
- c. Aportación dentro de los quince días siguiente a la finalización del permiso del Certificado de defunción.

27.2. Duración

- a. Cónyuge o miembros de pareja de hecho que figuren como tales en el debido registro, o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.
 - a.1) Tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
 - a.2) Cinco días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de residencia de la persona trabajadora.
 - a.3) La persona trabajadora podrá ejercer este permiso dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante
- b. Familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad.
 - b.1) Dos días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
 - b.2) Cuatro días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de residencia de la persona trabajadora.
 - b.3) La persona trabajadora podrá ejercer este permiso dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante.

Artículo 28. Permiso por traslado de domicilio

28.1. Requisitos

- a. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b. Autorización del órgano competente.
- c. Justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado (certificado de empadronamiento o factura de empresa de mudanza o contratos de arrendamiento de donde se deduzca el cambio de domicilio, etc.) aportada dentro de los 15 días siguientes al disfrute del permiso.

28.2. Duración

- a. Un día, si el traslado no supone cambio de localidad de residencia.
- b. Dos días, si el traslado tuviera lugar a otra localidad en la misma provincia.
- c. Tres días si supusiera cambio de provincia.

28.3. Características

- a. El permiso deberá disfrutarse necesariamente cuando efectivamente se produce el traslado de domicilio.
- b. El hecho de cambiarse de hospedaje no genera derecho al permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.
- c. Tampoco se genera derecho a este permiso cuando el traslado de residencia es consecuencia de cambio de puesto de trabajo que conlleve plazo posesorio.
- d. Por residencia habitual de la persona trabajadora se entenderá aquel en el que ésta tenga su domicilio y como tal conste en cada momento en su expediente personal.

Artículo 29. Permiso para concurrir a pruebas definitivas de aptitud o defensa de la tesis doctoral, durante los días de su celebración

29.1. Requisitos

- a. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b. Autorización del órgano competente.
- c. Aportación dentro de los 15 días siguientes al disfrute de justificación que acredite la fecha del examen o prueba y su duración, su carácter final y el carácter oficial del Centro.
- d. 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.

29.2. Duración

- a. Cuando los exámenes se celebren necesariamente y no por voluntad de la persona trabajadora en localidad distinta a la de su destino, incluirá también el tiempo necesario para los desplazamientos.
- b. En el caso de que de la persona trabajadora tenga asignado turno nocturno, guardia o atención continuada en la noche inmediata anterior al día del examen, tendrá derecho a que se le cambie la guardia o turno por otro día.

29.3. Características

- a. Durante el periodo de residencia, se fomentará y facilitará que los especialistas en formación participen en todas las actividades formativas de los centros del Sistema Sanitario Público de Andalucía, así como la realización de la trayectoria del doctorado, siempre que esta se realice fuera de la jornada laboral.
- b. La formación complementaria, que se realice directamente relacionada con materias específicas y se desarrolle en centros públicos podrá ser reconocida tras finalizar el periodo de residencia.
- c. No se genera derecho al permiso cuando el examen o prueba se celebre en día inhábil en función del turno de trabajo de la persona interesada.

Artículo 30. Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

30.1. Requisitos

- a. 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 y garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.
- b. Autorización por el órgano competente.
- c. Aportación dentro de los quince días siguientes del certificado de asistencia.
- d. Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, entre los que se incluyen:
 - La asistencia a juicio en calidad de jurado, imputado, demandante, demandado, testigo y perito o perito-testigo a requerimiento de la Administración.
 - 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.
- e. Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, como, por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargos electivos en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o comisiones de gobierno que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible.
- f. 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.

g. 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.

30.2. 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.

Artículo 31. Permiso para realizar funciones sindicales

31.1. Características

El personal en formación por el sistema de residencia tendrá los derechos colectivos con carácter general por la legislación vigente, incluidos los de representación sindical y la acumulación de crédito horario, de acuerdo con lo previsto en el Pacto suscrito entre el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad sobre Unidades Electorales y Créditos horarios para el proceso electoral, respetando el plan de formación individual de aplicación al residente.

Dadas las especiales peculiaridades de relación laboral especial de residencia y la regulación de los procesos de evaluación previstos en la normativa de aplicación, la acumulación de crédito horario, sumada a horas no trabajadas por distintas causas que computan como efectivamente trabajadas no podrá superar en ningún caso el 25 por ciento de la jornada anual establecida.

El personal interno residente, deberá formular una solicitud de disposición horaria para el ejercicio de sus derechos sindicales a su tutor con 15 días de antelación como mínimo, para que éste informe al jefe de estudios o a la comisión docente sobre los efectos de dicha solicitud en el programa formativo del solicitante.

La Comisión Docente del centro respectivo, evaluará la compatibilidad de las horas permitidas al personal residente para el ejercicio de los derechos sindicales indicados en el artículo anterior, así como la fecha para la que se solicita su disposición, a tenor de las exigencias del plan de formación individual, pudiendo denegar dicha solicitud con carácter motivado en el caso de que se afectase de manera significativa dicho proceso formativo.

En todo caso, las horas dedicadas por el personal interno residente a tareas sindicales no pueden impedir el adecuado desarrollo de su itinerario formativo y deberán de ser corregidas en relación a su plan de formación en las condiciones que estipule su tutor o el jefe de estudios correspondiente.

Artículo 32. Permiso por violencia de género

32.1. Características

- a. Las faltas de asistencia de las trabajadoras 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 o de salud según proceda.
- b. Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho 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 compatibles con el programa formativo.
- c. En el supuesto previsto en el artículo 40.3.bis) del Estatuto de los Trabajadores, cuando la residente víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a que se le asigne otra plaza de residente en formación de la misma titulación y especialidad que esté vacante en otra unidad docente de otra localidad, incluso, de otra comunidad autónoma. En tales supuestos, la Administración Sanitaria estará obligada a comunicar a la residente las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. Este cambio de unidad docente tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales el centro de origen tendrá la obligación de reservar la plaza que anteriormente ocupaba la residente trasladada. Terminado este período, la residente podrá optar entre el regreso a su centro de origen o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva.

SECCION 2ª EXCEDENCIAS

Artículo 33. Ámbito de aplicación

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, la excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Por ser incompatible con el desarrollo de los Programas Oficiales de la Especialidad previstos en la normativa de aplicación, queda expresamente excluida la concesión de excedencia voluntaria.

Si el tiempo de excedencia superara los dos años y dado el carácter esencialmente formativo de esta relación laboral y los rápidos avances de las ciencias de la salud, el residente se incorporará en la parte del programa de formación que acuerde la comisión de docencia de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente.

El personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud tendrá derecho a disfrutar de:

- a) Excedencia por prestar servicios en el sector público
- b) Excedencia para atender al cuidado de cada hijo
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.
- f) Excedencia para el ejercicio de funciones sindicales.

Artículo 34. Excedencia por prestar servicios en el sector público

Procederá declararse en situación de en excedencia por prestación de servicios en el sector público Cuando presten servicios en otra categoría de personal estatutario, como funcionario o como personal laboral de centros e instituciones Sanitarias del SNS.

Artículo 35. Excedencia para atender al cuidado de cada hijo

El personal residente tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Artículo 36. Excedencia por cuidado de familiares

El personal residente tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Artículo 37. Excedencia por razón de violencia de género

Las residentes víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que

desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la residente tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Artículo 38. Excedencia por razón de violencia terrorista

Las residentes que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los 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, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género. Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, a 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.

Artículo 39. Excedencia para el ejercicio de funciones sindicales

El personal residente que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

SECCION 3ª PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Artículo 40. Permiso sin sueldo

Dadas las especiales peculiaridades de relación laboral especial de residencia y la regulación de los procesos de evaluación previstos en la normativa de aplicación, la concesión de permiso sin sueldo tendrá carácter excepcional y deberá estar motivada. En cualquier caso, la duración de del mismo acumuladas las horas no trabajadas por distintas causas que computan como efectivamente trabajadas no podrá superar en ningún caso el 25 por ciento de la jornada anual establecida.

40.1. Requisitos

a. Solicitud de la persona interesada convenientemente motivada en modelo normalizado a fin

de poder valorar su posible autorización, presentada con al menos diez días de antelación al previsto para su comienzo. No obstante, este plazo podrá omitirse cuando la solicitud obedezca a motivos urgentes o imprevistos.

b. En el caso de solicitarse para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, deberán aportarse además los informes médicos necesarios para acreditar la enfermedad.

c. Autorización expresa del órgano competente previa autorización por la Comisión de Docencia de la que dependa el residente, sin la cual no podrá iniciarse su disfrute. Dicho permiso le será concedido por el órgano competente dentro del mes siguiente al de la solicitud, y llevará aparejada una prórroga de igual duración al permiso disfrutado al final del año de residencia que esté cursando el residente.

d. Haber cumplido al menos un año de servicios efectivos

40.2. Características

a) La concesión de este permiso está condicionada tanto por la motivación alegada en la solicitud como por la incidencia que su autorización pueda representar en el Servicio o Unidad.

b) No podrán solicitarse permisos sin sueldo cuya duración mínima sea inferior a 7 días naturales.

c) El permiso sin sueldo es causa de alta especial en el régimen general de la Seguridad Social.

e) El trabajador podrá renunciar al permiso concedido en cualquier momento anterior a su inicio.

f) 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.

h) En todo caso, la concesión de un permiso sin sueldo no puede impedir el adecuado desarrollo de su itinerario formativo ni suponer la reducción efectiva del tiempo de residencia y deberán de ser corregidas en relación a su plan de formación en las condiciones que estipule su tutor o el jefe de estudios correspondiente.

SECCION 4ª: LICENCIAS

Artículo 41. Licencia por asuntos particulares

La competencia para la concesión o denegación de las licencias será de las Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de transfusión, tejidos y células, u órganos en los que se deleguen.

Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa en el plazo de un mes de las solicitudes serán estimatorios.

41.2. Requisitos

- a. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado con al menos diez días de antelación al previsto para su disfrute. No obstante, este plazo podrá omitirse cuando la solicitud obedezca a motivos urgentes o imprevistos.
- b. Autorización del órgano competente.
- c. No necesita justificación.

41.3. Duración

- a. Seis días por cada año natural que conforme con el incremento de la jornada suponen 45 horas. Estos días ya se han computado para calcular la jornada anual.
- b. Se disfrutarán dentro de cada año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. El Centro deberá facilitar el disfrute en ese periodo.
- c. 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.
- d. El personal disfrutará de dos días más de licencia los días 24 y 31 de diciembre. Los profesionales que realicen jornada ordinaria esos días podrán disfrutar de los mismos en otros días, según el procedimiento establecido para los días de libre disposición. En ambos casos, y salvo que exista un descanso programado, tendrán la consideración de trabajados a efectos de cómputo de jornada ordinaria, sin que su disfrute pueda generar un incremento de jornada.
- e. No se computarán como tiempo de servicios los períodos correspondientes a permisos sin sueldo o al cumplimiento de sanción disciplinaria de suspensión de funciones, según el Art. 68 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

41.4. Características

La concesión de los días de asuntos particulares estará condicionada a que la ausencia no menoscabe el normal desarrollo del trabajo que deberá quedar suficientemente motivado por el órgano autorizante.

Artículo 42. Estancias para la cooperación internacional

- 42.1. El personal en formación como especialista en Ciencias de la Salud del SSPA podrá incorporarse a los diferentes programas de cooperación promovidos o subvencionados por las Instituciones Públicas de la Junta de Andalucía y a aquellos otros que por su especial trascendencia se consideren oportunos por la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud.
- 42.2. La duración de las estancias para la cooperación internacional no podrá superar el periodo de treinta días en cada año de formación sanitaria especializada.
- 42.3. La autorización de las estancias que se tramitará conforme al procedimiento que al respecto contemple la entidad titular de la Unidad Docente exigirá, en todo caso:

- a) La autorización previa y motivada de la persona que ejerza la tutoría del personal especialista en formación.
- b) El informe favorable de la Comisión de Docencia

42.4. Las estancias para la cooperación internacional podrán tener carácter de Rotación Externa de forma excepcional, previa evaluación de objetivos, cuando la Comisión de Docencia que la tramite indique que profesional sanitario que supervisará al personal especialista en formación, y que ejercerá de colaborador docente, se hará cargo del cumplimiento y evaluación de los objetivos de la misma.

Artículo 43. Licencia para actividades de formación y perfeccionamiento

La frecuente solicitud por parte del personal residente para asistir a actividades formativas no incluidas inicialmente en su Itinerario Formativo como especialistas en formación, requiere establecer unas normas para dicha solicitud y autorización, si procede, que deben conocerse y cumplirse por todos los profesionales.

43.1. Requisitos

- a. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado con un mínimo de 15 días de antelación.
- b. Informe del tutor responsable de la Unidad, Servicio o Centro sobre la idoneidad de la actividad solicitada y su adecuación al puesto de trabajo y al perfil profesional del especialista en formación.
- c. Deberán describir suficientemente: título de la actividad, institución que organiza, características de la participación -ponente, alumno, asistente...- y venir acompañadas de una breve explicación del EIR de su interés formativo (cubrir alguna laguna formativa en relación con su perfil profesional, difundir un proyecto o investigación, etc.) Para ello debe utilizarse el modelo oficial de libro del especialista en formación (LEF) y el informe reflexivo (Anexo 2 del LEF)
- d. El tutor deberá, mediante firma, avalar dicho anexo y podrá añadir cuantas consideraciones estime convenientes.
- e. El tutor deberá informar al jefe de la unidad docente, independientemente de la solicitud a la instancia organizadora proveedora de la formación.
- f. Se requiere Autorización del órgano competente y para el adecuado control de actividades externas, deberá rellenarse también la solicitud de vacaciones, permisos y licencias del programa GERHONTE.
- g. Tras la realización de la actividad formativa deberán presentarse en la Unidad Docente las correspondientes justificaciones y certificaciones de asistencia y/o participación, expedidas por la entidad organizadora.

43.2. Características

a. Se concederá para la asistencia a actividades de perfeccionamiento profesional, debidamente homologadas y directamente relacionadas con las competencias adecuadas a la especialidad que curse el residente.

b. Podrá concederse licencia para asistir a congresos, seminarios o reuniones científicas relacionados con el desempeño del puesto de trabajo, ausentándose del mismo el tiempo necesario coincidente con el horario de trabajo.

c. Cualquier solicitud de asistencia a actividades formativas durante el horario laboral del personal residente o coincidiendo con las actividades obligatorias programadas para ellos, deberá presentarse al Jefe de la Unidad Docente para su valoración y autorización si procede.

d. Deberán ser presentadas con una antelación mínima de 15 días a la fecha de celebración de la actividad, salvo imponderables debidamente justificados.

e. Deberán describir suficientemente: título de la actividad, institución que organiza, características de la participación -ponente, alumno, asistente...- y venir acompañadas de una breve explicación del EIR de su interés formativo (cubrir alguna laguna formativa en relación con su perfil profesional, difundir un proyecto o investigación, etc.) Para ello debe utilizarse el modelo oficial de libro del especialista en formación y el informe reflexivo (Anexo 2 del LEF)

f. El tutor principal, mediante firma, deberá avalar dicho anexo y podrá añadir cuantas consideraciones estime convenientes.

g. La autorización por la Jefatura de la Unidad Docente es independiente de la solicitud a la instancia organizadora o proveedora de la formación.

h. En todo caso deberá rellenarse también la solicitud de vacaciones, permisos y licencias que en cada momento use el programa GERHONTE.

i. Tras la realización de la actividad formativa deberán presentarse las correspondientes justificaciones y certificaciones de asistencia y/o participación, expedidas por la entidad organizadora en la Unidad Docente, para que el permiso pueda ser considerado permiso por formación en GERHONTE.

SECCION 5ª VACACIONES

Artículo 44. Vacaciones anuales

El disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y fiestas del personal residente se fijarán atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales de acuerdo con la programación funcional del centro.

44.1. Competencia

Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de transfusión, tejidos y

células.

44.2. Duración

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural o de veintidós días hábiles, por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Exclusivamente a efectos de vacaciones no se consideran hábiles los sábados, salvo en los turnos que tuvieran programadas actividades en ese día en cuyo caso se contabilizaran 26 días laborables, contando los sábados.

a. En el caso de que las vacaciones se disfruten en un mes que tenga 31 días, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 31, ambos inclusive).

b. En el caso de que las vacaciones se disfruten en un mes que tenga 30 días, se disfrutarán estos 30 días naturales.

c. En el mes de febrero se disfrutarán sus 28 o 29 días (si es año bisiesto), y a estos se le sumarán los días naturales del mes de marzo que sean necesarios hasta completar 30 días naturales.

d. Cuando el período de disfrute de las vacaciones no coincida con un mes natural se computarán 30 días naturales contados a partir del inicio del período, 22 días hábiles sin considerarse los sábados, o de 26 días laborables contando los sábados.

e. Cuando no se tenga derecho a un mes completo de vacaciones el tiempo proporcional que deba concederse se calculará a razón de dos días y medio por cada mes trabajado. 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 7 días y medio, que se redondearía a 8 días).

f. 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.

Artículo 45. Fraccionamiento de las vacaciones

45.1. Fraccionamiento

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

b. No obstante, las vacaciones se podrán fraccionar como máximo en dos períodos sin que la suma de ambos sobrepase 22 días hábiles sin considerarse entre ellos los sábados, o 26 días laborables contando los sábados, sin perjuicio de los días adicionales que pudieran corresponder por razón de la antigüedad.

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

c. El fraccionamiento de las 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 la Mesa Sectorial, de acuerdo con la programación funcional del Centro y atendiendo al cumplimiento del programa formativo.

45.2. Período de disfrute

a. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

b. Voluntariamente se podrán tomar las vacaciones en otros meses del año, siempre que no afecte al programa docente del residente y conforme a lo que establezca la programación funcional del Centro.

c. Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar obligatoria (hasta 16 años) tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones en período coincidente con las vacaciones escolares.

d. 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 Andaluz de Salud, tendrán derecho a condicionar su solicitud al otorgamiento de idéntico período para ambos, teniendo preferencia sobre el resto del personal en el caso de que el cónyuge o pareja no pueda modificar el disfrute de las mismas.

Artículo 46. Irrenunciabilidad de las vacaciones

a. 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 el artículo 36, no pudiendo acumularse a otro año distinto ni compensarse económicamente.

b. Únicamente en el caso de extinción de la relación de servicios sin haberlas disfrutado, cabrá la sustitución por una compensación económica.

Artículo 47. Procedimiento elaboración plan de vacaciones

En cada Centro 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 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, 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 15 de junio de cada año y siempre con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para el disfrute. La denegación será motivada.

Las personas interesadas podrán entender estimada su solicitud por silencio administrativo.

En cada centro se constituirá una comisión de seguimiento formada por la dirección del centro y las secciones sindicales presentes en Mesa Sectorial que velará por el cumplimiento del Acuerdo en materia de vacaciones y donde se presentará el plan de vacaciones anual.

Artículo 48. Supuestos especiales

48.1. 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 indicado 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.

48.2. 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.

48.3. 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 o cumpliera sanción disciplinaria de suspensión de funciones, según el Art. 68 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

CAPÍTULO IV – RETRIBUCIONES

Artículo 49. Sueldo y complemento de formación

Será el establecido en la Resolución de retribuciones del personal de centros e instituciones sanitarias vigente en cada momento, de conformidad con el artículo 7 del Real Decreto 1146/2006 que fija el modelo retributivo de los residentes, estableciendo las cuantías del sueldo y el complemento de grado de formación para todo el Sistema Nacional de Salud o normativa básica que resulte de aplicación.

La retribución del personal residente que preste servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con lo que se determine en las respectivas leyes de presupuestos, comprende los siguientes conceptos:

a) Sueldo, cuya cuantía será equivalente a la asignada, en concepto de sueldo base, al personal estatutario de los servicios de salud en función del título universitario exigido para el desempeño de su profesión, atendiendo, en el caso de los residentes, al exigido para el ingreso en el correspondiente programa de formación.

b) Complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación y está destinado a retribuir el nivel de conocimientos así como la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales.

Se percibe a partir del segundo curso de formación, de forma porcentual respecto al sueldo; segundo curso: 8%; tercer curso: 18%; cuarto curso: 28%; quinto curso: 38%.

c) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.

Se percibe según el trabajo realizado y el número de horas efectivamente trabajadas por este concepto, en cómputo mensual, con un máximo de 7 guardias en promedio semestral

Los residentes percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, en los meses de junio y diciembre, abonándose junto al salario correspondiente a dichos meses. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación.

El personal residente contratado por entidades privadas titulares de unidades docentes acreditadas para impartir la formación percibirá su retribución conforme a lo establecido en el convenio colectivo que resulte aplicable. En ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria podrá ser inferior a la establecida.



Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Familias

SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

RETRIBUCIONES PERSONAL

S.A.S R. 0001/2022

ANEXO XVI.1

CUANTÍA MENSUAL EUROS PERSONAL EN FORMACIÓN			
	SUELDO	C. G. FORMAC.	TOTAL
Facult. Formación 1 ^{er} . año	1.232,12	0,00	17.249,68
Facult. Formación 2 ^o . año	1.232,12	98,56	18.629,52
Facult. Formación 3 ^{er} . año	1.232,12	221,80	20.354,88
Facult. Formación 4 ^o . año	1.232,12	345,00	22.079,68
Facult. Formación 5 ^o . año	1.232,12	468,21	23.804,62
Enfermería Formación 1 ^{er} . año	1.045,69	0,00	14.639,66
Enfermería Formación 2 ^o . año	1.045,69	83,64	15.810,62

ANEXO XVI.2

COMPL. JORN. COMPL. PERS. FACULT. EN FORMACIÓN			
	VALOR HORA		
	Laborables	S-D-F	Festivos Especiales
Facult. Formación 1 ^{er} . año	12,57	14,09	25,14
Facult. Formación 2 ^o . año	13,77	15,42	27,54
Facult. Formación 3 ^{er} . año	16,09	18,02	32,18
Facult. Formación 4 ^o y 5 ^o año	18,05	20,20	36,10
Se prorrateará en vacaciones.			
Se prorrateará en incapacidad temporal por contingencias profesionales, descanso licencia por maternidad o paternidad, riesgo durante embarazo y riesgo durante la lactancia natural desde la entrada en vigor del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 12 de enero 2021 (BOJA nº 9, 15-01)			

ANEXO XVI.3

COMPL. JORN. COMPL. PERS. ENFERM. EN FORMACIÓN			
	VALOR HORA		
	Laborables	S-D-F	Festivos Especiales
Enfermería Formación 1 ^{er} . año	10,68	11,99	21,36
Enfermería Formación 2 ^o . año	11,72	13,12	23,44
Se prorrateará en vacaciones.			
Se prorrateará en incapacidad temporal por contingencias profesionales, descanso licencia por maternidad o paternidad, riesgo durante embarazo y riesgo durante la lactancia natural desde la entrada en vigor del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 12 de enero 2021 (BOJA nº 9, 15-01)			

ANEXO XVII

CAPELLANES		
CAPELLANES ACOGIDOS A CONVENIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL
A TIEMPO COMPLETO	1025,76	14.360,64
A TIEMPO PARCIAL	512,89	7.180,46

CAPÍTULO V – SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 50. Suspensión del contrato

50. 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Las consignadas válidamente en el contrato.
- b) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- c) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- d) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

50. 2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

50. 3. No será causa de suspensión del contrato de trabajo la suspensión de la acreditación u otras medidas cautelares, adoptadas sobre la interrupción de la acreditación de la unidad docente a la que este adscrito el trabajador. En estos supuestos deberá procederse, según las circunstancias de cada caso, a la redistribución total o parcial de los residentes afectados en otras unidades docentes acreditadas de la misma o, excepcionalmente, de otra comunidad autónoma

50. 4. Dado el carácter esencialmente formativo de esta relación laboral y los rápidos avances de las ciencias de la salud, si el tiempo de la suspensión del contrato resultara superior a dos años,

el residente se incorporará en la parte del programa de formación que acuerde la comisión de docencia de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente.

Artículo 51. Extinción del contrato

51. 1. El contrato se extinguirá por las siguientes causas:

- a) Por haber obtenido una evaluación anual positiva en el último año de formación y por lo tanto, finalizar el programa de la especialidad correspondiente, sin que proceda indemnización por fin de contrato.
- b) Por haber obtenido una evaluación anual negativa, sin que proceda indemnización por fin de contrato.
- c) Por haber obtenido una evaluación final negativa, con independencia de que el residente solicite su revisión, sin que proceda indemnización por fin de contrato.
- d) Por renuncia voluntaria del residente, de forma explícita o tácita, entendiéndose así cuando se haya autorizado la repetición completa del período formativo y el residente no se incorporara a su inicio o cuando no se incorporara al plan específico de recuperación acordado por el comité de evaluación, sin causa justificada en ambos casos.
- e) Por las causas previstas en el artículo 49.1. g), h), i) y j) del Estatuto de los Trabajadores, o porque la autoridad competente retire a la unidad docente la acreditación para la formación de especialistas.
- f) Por superación de un periodo de seis meses de suspensión del contrato motivada por fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas organizativas o de producción.
- g) Por despido disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.3 de este real decreto.
- h) Por jubilación del trabajador.
- i) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del residente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

51. 2. Cuando la extinción se produzca por las causas previstas en los apartados 1. e) f) y j), la Administración sanitaria ofertará a los residentes afectados la posibilidad de continuar su formación como especialistas en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la unidad docente de procedencia.

51. 3. En el supuesto de extinción por despido disciplinario, si éste fuera declarado improcedente por sentencia firme, el residente tendrá derecho a optar entre la readmisión o la indemnización. Si optara por la readmisión, dependiendo del tiempo transcurrido desde que fue despedido y la ejecución de la sentencia, se procederá en la forma prevista en el artículo 9.2 respecto a la incorporación tras la suspensión del contrato.

51. 4. La extinción del contrato supondrá también la de los derechos derivados de la superación de la correspondiente prueba nacional selectiva, por lo que, para acceder a un programa de formación de la misma especialidad o de otra diferente, se exigirá la superación de una nueva prueba, salvo cuando la causa de la extinción no sea imputable al residente.

CAPÍTULO VI –CAMBIO DE ESPECIALIDAD O CENTRO**SECCIÓN 1ª CAMBIOS EXCEPCIONALES DE ESPECIALIDAD****Artículo 52. Reglas Generales**

52. 1. El Ministerio competente en materia de Sanidad, excepcionalmente, a petición fundada del interesado y previo informe de la correspondiente comunidad autónoma, podrá autorizar, por una sola vez, el cambio de especialidad que se esté cursando en el mismo centro o en otro de la misma comunidad autónoma, siempre que exista plaza vacante acreditada en la especialidad que se solicita, que la petición se realice durante los dos primeros años de formación y que el solicitante haya obtenido en la convocatoria anual de pruebas selectivas para el acceso a plazas de formación sanitaria especializada en la que hubiera participado un número de orden que le hubiere permitido acceder, en dicha convocatoria, a plaza de la especialidad a la que pretende cambiar.

52. 2. El cambio de especialidad requerirá los informes de las comisiones de docencia del centro o unidad donde el solicitante se esté formando y del centro o unidad de destino, así como de las comisiones nacionales de las dos especialidades implicadas.

En el informe de la comisión de docencia de origen se harán constar las actividades llevadas a cabo por el residente en el centro o unidad, según lo previsto en el correspondiente programa formativo.

52. 3. Corresponde a la comisión nacional de la especialidad a la que se ha solicitado el cambio determinar, al mismo tiempo que se emite el informe que se cita en el apartado anterior, el año de formación y los términos en que ha de producirse la incorporación del residente a partir del momento en que se autorice el cambio de especialidad solicitado.

52. 4. Los cambios de especialidad se inscribirán en el Registro Nacional de Especialistas en Formación.

Artículo 53. Requisitos exigibles

Los requisitos mínimos que ha de reunir la petición del para solicitar el cambio excepcional de especialidad son

- a) Que se realice durante los dos primeros años de formación.
- b) Que el cambio que se solicite sea dentro del mismo centro o en otro de la misma Comunidad Autónoma.
- c) Que exista plaza vacante acreditada en la especialidad que se solicita.

- d) Que el solicitante haya obtenido en la convocatoria anual de pruebas selectivas para el acceso a plazas en formación sanitaria especializada un número de orden que le hubiera permitido acceder, en dicha convocatoria, a plaza de la especialidad a la que pretende cambiar.
- e) Que se acrediten razones excepcionales que motiven el cambio de especialidad, entendiéndose por éstas circunstancias objetivas y sobrevenidas durante la residencia, que impidan la continuación en la especialidad que se esté cursando.
- f) Que no se le haya autorizado un cambio de especialidad previamente.
- g) En su caso que se adjunte documentación que acredite no haber superado el reconocimiento médico por el SPRL o por otras razones excepcionales

Artículo 54. Procedimiento

El procedimiento a seguir para solicitar el cambio excepcional de especialidad es el siguiente:

- a) Solicitud del interesado a la Comisión de Docencia de su Centro o Unidad junto con la documentación que acredite las razones excepcionales que motiven el cambio de especialidad.
- b) La Comisión de Docencia, junto con su informe dará traslado de la solicitud al órgano competente en materia de formación sanitaria especializada (FSE) de la Comunidad Autónoma.
- c) La Dirección General competente en formación Sanitaria Especializada de la Consejería de Salud solicitará informe a la Comisión de Docencia del Centro o Unidad de destino. Posteriormente emitirá informe sobre la solicitud y trasladará éste, la solicitud y la documentación acreditativa al Registro Nacional de Especialistas en Formación del El Ministerio competente en materia de Sanidad.
- d) El Ministerio competente en materia de Sanidad solicitará informe a las Comisiones Nacionales de las dos especialidades implicadas (el informe de la especialidad de destino determinará, en caso de concederse el cambio, el curso y los términos en los que ha de producirse la incorporación).
- e) A la vista de los informes resolverá lo que proceda y dará traslado de la resolución al residente, a la Comunidad Autónoma y a las Comisiones de Docencia de origen y destino

SECCIÓN 2ª CAMBIOS DE UNIDAD DOCENTE

Artículo 55. Reglas Generales

55. 1. Una vez adjudicada una plaza, el residente debe finalizar la formación en el centro o unidad en la que se le adjudicó plaza por lo que en ningún caso y bajo ninguna circunstancia se permitirá el cambio de Unidad Docente o la permuta de plazas entre aspirantes, salvo los supuestos excepcionales de:

- a) revocación de la acreditación docente del Centro/ Unidad,
- b) en los casos en los que el MSSSI autorice un cambio excepcional de especialidad que suponga cambio de centro, y en los supuestos de violencia de género
- c) En aquellos casos de residentes en formación que accedan por el turno de discapacidad, ante la imposibilidad de realizar las actividades, a las que obliga el programa formativo, que sean debidas a las condiciones del centro y no a las limitaciones funcionales del residente.

Artículo 56. Protección integral contra la violencia de género

56. 1. En el supuesto previsto en el artículo 40.3.bis) del Estatuto de los Trabajadores, cuando la residente víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a que se le asigne otra plaza de residente en formación de la misma titulación y especialidad que esté vacante en otra unidad docente de otra localidad, incluso, de otra comunidad autónoma.

En tales supuestos, la Administración sanitaria estará obligada a comunicar a la residente las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Este cambio de unidad docente tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales el centro de origen tendrá la obligación de reservar la plaza que anteriormente ocupaba la residente trasladada.

Terminado este período, la residente podrá optar entre el regreso a su centro de origen o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva.

CAPÍTULO VII – INCOMPATIBILIDADES

Artículo 57. Incompatibilidades

La formación se realizará con dedicación a tiempo completo y en exclusiva, siendo incompatible con cualquier otra actividad profesional.

Aquellos adjudicatarios afectados por el régimen general de incompatibilidades previsto en la legislación vigente, lo manifestarán en la toma de posesión formulando la opción que les interese, sin que a estos efectos sea posible el reconocimiento de reserva o excedencia por incompatibilidad en la plaza en formación adjudicada.

La incompatibilidad afecta a cualquier actividad profesional independientemente de que esté retribuida o no. Asimismo, la incompatibilidad afecta a la realización de cualquier tipo de prácticas requeridas para el nombramiento como “funcionario en prácticas de la administración”.

La realización de estudios de doctorado o cualquier otra actividad formativa no podrá ser alegada para obtener dispensa de las actividades formativas o laborales propias del residente. La compatibilidad con otro tipo de formación solo será posible siempre que se realice fuera de la jornada laboral y que no altere o menoscabe la formación como especialista.

CAPÍTULO VIII– RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58. Responsabilidad disciplinaria

El personal en formación por el sistema de residencia incurrirá en responsabilidad disciplinaria por aquellos hechos que, por acción u omisión, vienen tipificados en la normativa de aplicación a tal efecto como susceptibles de sanción disciplinaria. En orden a su importancia, las faltas se califican como leves, graves o muy graves.

Artículo 59. Clases de faltas

59. 1. Dadas las características especiales de esta relación laboral, la tipificación de las faltas será la establecida para el personal estatutario sanitario de los servicios de salud en el artículo 72.2, 3, 4 y 5 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves o muy graves.

59. 2. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución o al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de sus funciones.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, lengua, género, religión o circunstancias económicas, personales o sociales, tanto del personal como de los usuarios, o por la condición en virtud de la cual éstos accedan a los servicios de las instituciones o centros sanitarios.
- c) El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución o a la intimidad personal de los usuarios y a la información relacionada con su proceso y estancia en las instituciones o centros sanitarios.
- d) El abandono del servicio.
- e) La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada.
- f) El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios.
- g) La desobediencia notoria y manifiesta a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituyan una infracción manifiesta y clara y terminante de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general.

- h) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de sus funciones.
- i) La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por las Administraciones públicas o servicios de salud cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.
- j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de huelga.
- k) La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Administración, a las instituciones y centros sanitarios o a los ciudadanos.
- l) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- m) La prevalencia de la condición de personal estatutario para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros, y especialmente la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales a los centros o instituciones.
- n) Los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales.
- ñ) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o a impedir el adecuado funcionamiento de los servicios esenciales durante la misma.
- o) La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
- p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje.
- q) La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.
- r) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones, centros o servicios de salud para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios.
- s) La inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se habría cometido.
- t) El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.
- u) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.

59. 3. Tendrán consideración de faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- c) El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios cuando no constituya falta muy grave.
- d) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.
- e) El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo.
- f) Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable.
- g) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- h) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- i) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de 20 horas al mes.
- j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- k) La falta injustificada de asistencia durante más de tres días continuados, o la acumulación de cinco faltas en dos meses, computados desde la primera falta, cuando no constituyan falta muy grave.
- l) La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.
- m) La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales, cuando haya información y formación adecuadas y los medios técnicos indicados, así como el descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien no tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
- n) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas muy graves, así como la inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta grave y la cooperación con un acto sin el cual una falta grave no se habría cometido.

59. 4. Tendrán consideración de faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario o jornada de trabajo, cuando no constituya falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada cuando no constituya falta grave o muy grave. c) La incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.
- d) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte a los servicios de salud, Administración o usuarios.
- e) El descuido en el cumplimiento de las disposiciones expresas sobre seguridad y salud.
- f) El incumplimiento de sus deberes u obligaciones, cuando no constituya falta grave o muy grave.
- g) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas graves.

59. 5. Las faltas muy graves prescribirán a los cuatro años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido y se interrumpirá desde la notificación del acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario, volviendo a correr de nuevo si éste estuviera paralizado más de tres meses por causa no imputable al interesado.

59. 6. A efectos disciplinarios no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Artículo 60. Prescripción de las faltas

Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte y las leves a los diez días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que el centro tuvo conocimiento de su comisión y se interrumpirá desde la notificación del acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario, volviendo a correr de nuevo si éste estuviera paralizado más de tres meses por causa no imputable al interesado

La prescripción se interrumpirá con las notificaciones previstas en el apartado 3 del artículo 45, reanudándose el cómputo pasado el período de diez días establecido para hacer alegaciones.

Artículo 61. Procedimiento disciplinario

El ejercicio de la potestad disciplinaria en el SAS reside en la Dirección General competente en materia de personal, si bien el ejercicio de esta competencia originaria se encuentra delegado

en parte en las personas titulares de las Direcciones/Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria, Hospitales, Distritos y Centros de transfusión, tejidos y células.

Con carácter previo a la imposición de la sanción, el responsable de la gestión de personal del centro comunicará por escrito al residente la fecha y los hechos que se consideran incluidos en alguno de los supuestos de incumplimiento previstos en las normas de aplicación y su posible calificación, para que en el plazo de diez días alegue lo que a su defensa convenga.

Cuando se trate de faltas graves o muy graves dará también traslado de este escrito a la comisión de docencia, para que, en el plazo de diez días, manifieste su criterio.

Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que éstas se produzcan, el órgano competente notificará por escrito al interesado la sanción, la fecha y hechos que la motivaron y su calificación o, en su caso, el sobreseimiento con que ha concluido el procedimiento.

El comité de empresa será informado de las sanciones impuestas al personal residente por faltas muy graves.

Artículo 62. Sanciones

Las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias cometidas serán las siguientes:

- Por faltas leves: apercibimiento.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos meses.
- Por faltas muy graves: despido.

CAPÍTULO IX– SALUD LABORAL

Artículo 63. Reconocimiento Médico al acceso

El Real Decreto 1146/2006, de 6 de Octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, en su capítulo II, artículo 2 apartado 4, establece que, todos los adjudicatarios de plaza por el sistema de residencia, incluidos los del turno de personas con discapacidad, antes de la formalización del contrato, cada residente se someterá a un examen de salud para comprobar que no padece enfermedad ni está afectado por alguna limitación, física o psíquica, que sea incompatible con las actividades profesionales que exige el correspondiente programa formativo. El contrato quedará sin efecto si, cumplido el procedimiento previsto en la convocatoria por la que el residente obtuvo la plaza, se resolviese la no superación de dicho examen médico.

De no superar este examen, la adjudicación y en su caso, el contrato en formación que se hubiera suscrito por el Órgano competente de la Comunidad Autónoma, se entenderán sin efecto.

Si el examen médico es negativo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales al que pertenezca la unidad docente, remitirá a esta un informe detallado motivando las causas y especificando los objetivos y competencias profesionales que según el correspondiente programa formativo no puede alcanzar el adjudicatario de plaza por sus limitaciones físicas, psíquicas o funcionales.

La Comisión de Docencia trasladará los informes de reconocimiento médico negativo al adjudicatario y al Registro Nacional de Especialistas en Formación. A la vista de este informe, la Dirección General competente en materia de formación especializada del Ministerio, previa audiencia al interesado, resolverá confirmando o desestimando el reconocimiento médico negativo.

Los adjudicatarios de plaza en formación que no hayan superado el examen médico podrán solicitar cambio de especialidad, en el plazo de quince días desde la fecha en la que se ha notificado al interesado el resultado de dicho examen, aun cuando no se haya iniciado el periodo de residencia.

Artículo 64. Vigilancia y control de la salud

Además, tal como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán derecho a que se les garantice la vigilancia periódica del estado de salud y las medidas de vigilancia y control de la salud de los Especialistas Internos Residentes se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Así mismo, en cada convocatoria de Especialistas Internos Residentes, se establece que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del centro donde va a ocupar la plaza, es responsable de valorar el estado del adjudicatario de plaza por el sistema de residencia durante el periodo de toma de posesión.

Artículo 65. Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

A los especialistas internos residentes contratados por centros dependientes del Sistema Sanitario Público de Andalucía les será de aplicación el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente el Procedimiento 22, de Vigilancia de la Salud, el Procedimiento 15, de Adaptación de Puestos de Trabajo, el Procedimiento 29, Comunicación de Sospecha de Enfermedad Profesional y el Procedimiento 30 de Protección en situación de embarazo y lactancia natural.

A los especialistas internos residentes contratados por centros no dependientes del Sistema Sanitario Público de Andalucía les será de aplicación la normativa y protocolos vigentes sobre prevención de riesgos laborales, de vigilancia de la salud, de adaptación de puestos de trabajo y de protección en situación de embarazo y lactancia natural.

CAPÍTULO X- RESPONSABILIDAD CIVIL

Artículo 66. La responsabilidad civil en el ejercicio de sus funciones

La responsabilidad patrimonial de los centros sanitarios del SSPA, por los daños y perjuicios causados por o con ocasión de la asistencia sanitaria, y las correspondientes reclamaciones, seguirán la tramitación administrativa prevista en las leyes 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, Ley, correspondiendo su revisión jurisdiccional al orden contencioso-administrativo en todo caso.

La póliza de responsabilidad civil que tiene suscrita el Servicio Andaluz de Salud con su personal se extenderá en igualdad de condiciones al personal residente.

Las entidades titulares de las Unidades Docentes garantizaran a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil que el personal especialista en formación por el sistema de residencia tenga cubierta las indemnizaciones que puedan derivarse de los daños causados con ocasión de su desempeño profesional como especialistas en formación.

En cualquier caso, cuando se trate de rotaciones fuera del espacio económico europeo, con carácter previo a su autorización, ha de acreditarse que el personal especialista en formación tenga cubiertas las indemnizaciones que puedan derivarse de los daños causados con ocasión de su desempeño profesional como especialistas en formación.



CIRCULAR 1/2018 DE 16 DE NOVIEMBRE DE 2018, DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL ACUERDO MARCO DE 13 DE JULIO DE 2018, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN COMÚN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ, APROBADO POR ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 17 DE JULIO DE 2018.

El apartado Octavo del Acuerdo Marco de la Mesa General de 13 de julio de 2018 reconoce nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el conjunto del personal que presta servicios en el sector público andaluz. La más destacada de todas ellas es el permiso adicional por paternidad, que posteriormente ha sido incluido en el artículo 40.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tras su modificación por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

I.- PERMISO POR PARTO O MATERNIDAD, ADOPCIÓN O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

Como consecuencia de la entrada en vigor del Acuerdo de 13 de julio de 2018, se ha **universalizado** a todo el personal empleado público de la Junta de Andalucía el derecho a que **el descanso que corresponde a la madre, en caso de parto, o a uno de los progenitores, en caso de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento**, tenga una **duración completa de 20 semanas**, sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto múltiple o prematuro, discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento), y de la posibilidad de su disfrute compartido por ambos progenitores, dentro de los límites regulados por la normativa que resulta de aplicación.

II.- PERMISO ADICIONAL POR PATERNIDAD.

Actualmente la legislación básica estatal regula un permiso de paternidad de 5 semanas para el padre u otro progenitor que no es titular del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.



El Acuerdo de 13 de julio de 2018, a través de un **permiso adicional, amplía este tiempo de descanso hasta un máximo de 20 semanas**, con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

1

FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	16/11/2018	PÁGINA 1/8
VERIFICACIÓN	PK2jm971LYUXSTpxqX-fkXp04WZtTG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

a) Persona que tiene derecho al disfrute de este permiso:

Puede solicitar este permiso adicional **el padre u otro progenitor que no sea titular del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento**, incluido el que **a fecha 13 de julio de 2018** (incluido este día) ya se encuentre **disfrutando del permiso de paternidad** de 5 semanas regulado en la legislación básica estatal.

b) Condiciones de disfrute:

1. Es **retribuido**.

2. Es **intransferible**, de forma que ni total ni parcialmente puede cederse a la madre u otro progenitor.

3. Es **irrenunciable**, debiendo disfrutarse en todos los casos en que se genere el hecho causante.

4. Debe disfrutarse **dentro de los 12 meses siguientes** al parto o nacimiento, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción.

5. Con el fin indicado de progresar en la cultura de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la atención a las cargas familiares y en el reparto equilibrado de los permisos y licencias, se considera oportuno que, en la concreción que se realice de esta medida en el ámbito de negociación sectorial correspondiente, se incluya la siguiente distribución del disfrute de las 20 semanas de permiso por paternidad:

5.1. A partir de la fecha de esta Circular, el disfrute de las **4 primeras semanas de permiso** es ininterrumpido y **debe coincidir con las 4 primeras semanas del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda** que esté disfrutando la madre u otro progenitor.

5.2. Las **siguientes 16 semanas** de permiso podrán distribuirse a elección del padre u otro progenitor, pero siempre **dentro de los 12 meses siguientes** al hecho causante, con el único requisito de que **no podrán coincidir con las semanas 7ª a 20ª del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda** que corresponda a la madre u otro progenitor. Así, podrán disfrutarse **coincidiendo con las semanas 5ª y 6ª del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda, y a partir de la finalización de la semana 20ª de dicho permiso**; todo el tiempo de permiso que se disfrute **a partir de la finalización de esta semana 20ª deberá ser ininterrumpido**.

Asimismo, es posible acumular estas 16 semanas a las que correspondan por causa del disfrute compartido entre ambos progenitores del permiso por parto o maternidad, adopción o guarda, y del permiso por acumulación de las horas de lactancia, a salvo de lo establecido en el párrafo anterior.

2



FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	16/11/2018	PÁGINA 2/8
VERIFICACIÓN	Pk2jm971LYUXSTpxqX-fkXp04WZtTG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Secretaría General para la Administración Pública

– La **posibilidad de acumulación a días de vacaciones y asuntos particulares** se aplicará en cada sector, previa negociación colectiva, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público correspondiente, y previa negociación en el ámbito respectivo, y tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

c) Duración del permiso:

– Dado que actualmente el permiso de paternidad regulado por la legislación básica estatal es de 5 semanas, se ha acordado inicialmente una duración de este permiso adicional por paternidad de 15 semanas. Para su completa implantación, se ha establecido un **calendario**, que permite adecuar los costes económicos que conlleva a la suficiencia financiera necesaria:

• Parto o nacimiento, adopción o guarda que hayan tenido lugar **desde el día 13 de julio, incluido, hasta finales del año 2018**, así como en los casos en los que **a dicha fecha ya se esté disfrutando del permiso de paternidad de 5 semanas** regulado en la legislación básica estatal: **5 semanas**, lo que permite, sumado a las 5 semanas del permiso de paternidad, un descanso total máximo de 10 semanas, de las cuales 4 serían de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posterior al hecho causante, y 6 semanas se disfrutarían de acuerdo con los términos establecidos en el párrafo 5.2 del apartado b).

• Parto o nacimiento, adopción o guarda que tengan lugar **durante el año 2019: 10 semanas**, lo que permite, sumado a las 5 semanas del permiso de paternidad, un descanso total máximo de 15 semanas, de las cuales 4 serían de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posterior al hecho causante, y 11 semanas se disfrutarían de acuerdo con los términos establecidos en el párrafo 5.2. del apartado b).

• Parto o nacimiento, adopción o guarda que tengan lugar **a partir del 1 de enero de 2020: 15 semanas**, lo que permite, sumado a las 5 semanas del permiso de paternidad, un descanso total máximo de 20 semanas, de las cuales 4 serían de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posterior al hecho causante, y 16 semanas se disfrutarían de acuerdo con los términos establecidos en el párrafo 5.2. del apartado b).

– No obstante, **en el caso de que la legislación básica del Estado incremente el número de semanas de duración del permiso de paternidad, el permiso adicional por paternidad se reducirá en la misma proporción**, de forma que el tiempo máximo de descanso no supere las 20 semanas. En relación con ello, y en garantía de un tiempo de descanso homogéneo en el conjunto del sector público andaluz por este motivo, los días de permiso que puedan estar actualmente reconocidos por nacimiento, adopción o guarda y que sean distintos del permiso de paternidad de 5 semanas, deben considerarse absorbidos por el permiso adicional por paternidad.

– El personal que haya hecho uso del permiso adicional por paternidad tendrá derecho, una vez

3



FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	16/11/2018	PÁGINA 3/8
VERIFICACIÓN	Pk2jm971LYUXSTpxqX-fkXp04WZtTG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Secretaría General para la Administración Pública

finalizado el período del mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

d) Procedimiento:

Este permiso adicional se concederá **a petición** de la persona interesada y de la misma forma que el permiso de paternidad, sin que sea necesario aportar nueva justificación del hecho causante.

III.- JORNADA DE 35 HORAS.

– El Acuerdo de 13 de julio de 2018 ha supuesto la implantación de la jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales en el conjunto de todo el sector público andaluz, de promedio en cómputo anual. En todo caso, deberá cumplirse la jornada complementaria o suplementos de jornada que puedan tener asignados los puestos de trabajo, en atención a la responsabilidad y especial dedicación que requieren las funciones asignadas a los mismos, que demandan una mayor dedicación horaria.

Con carácter general, la realización de una jornada semanal ordinaria superior a la de 35 horas a partir del 13 de julio de 2018 no supondrá la generación de crédito horario para finalidades distintas al cumplimiento de la jornada en cómputo anual. En cualquier caso, la jornada semanal hasta el 31 de diciembre de 2018 requerirá el cumplimiento semanal del horario de obligada permanencia en el centro de trabajo.

– En el ámbito del sector público instrumental, por la especificidad propia de cada entidad en relación con la organización del trabajo, es necesario que cada entidad establezca unos **criterios que permitan aplicar esta medida a los puestos de responsabilidad y especial dedicación en condiciones homólogas con el resto de sectores**. En tal sentido, a tales puestos se les continuará asignando una jornada de **al menos 37,5 horas** semanales.

IV.- BOLSA DE HORAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.**a) Supuesto de hecho que da derecho al disfrute de la bolsa de horas:**

Cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



4

FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	16/11/2018	PÁGINA 4/8
VERIFICACIÓN	Pk2jm971LYUXSTpxqX-fkXp04WZtTG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

b) Fecha de inicio del derecho al disfrute de la bolsa de horas:

A partir del día **13 de julio de 2018 (incluido este día)**.

c) Duración de la bolsa de horas:

Un **máximo del 5% de la jornada** de trabajo anual **de cada persona**. No será necesaria la realización previa de la jornada sobre la que se efectúa la generación de la bolsa de horas.

En el año 2018 la bolsa de horas tendrá la duración correspondiente al 5% de la mitad de la jornada anual de cada persona.

d) Condiciones de disfrute:

– Es **retribuida**.

– **Debe recuperarse**.

– La bolsa de horas **que se genere cada año debe disfrutarse exclusivamente dentro del mismo**. El **plazo máximo para su recuperación** será de **3 meses** a contar desde la finalización del disfrute de la misma.

En el marco de la negociación colectiva sectorial podrá articularse la recuperación de la bolsa de horas a través del sistema que se arbitró por Acuerdo de la Mesa General de 18 de diciembre de 2017 para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo no presencial.

– Las horas que se recuperen no podrán volver a generar un saldo de horas adicional al que reste de disfrute en cada ejercicio.

– Atendiendo a las necesidades del servicio de cada sector, con carácter extraordinario las horas podrán acumularse en jornadas completas, siempre que exista una razón justificada para ello, en los términos del apartado V siguiente.

– Se trata de una medida de flexibilidad horaria y, por tanto, no puede sustituir a los permisos ni a las licencias existentes en esta materia.

– Esta medida tiene que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos en cada ámbito, en el marco de lo que se establezca en la **negociación colectiva sectorial**.

5



FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	16/11/2018	PÁGINA 5/8
VERIFICACIÓN	Pk2jm971LYUXSTpxqX-fkXp04WZtTG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

e) Procedimiento:

La bolsa de horas se concederá **a petición** de la persona interesada, debidamente justificada.

V.- SISTEMA ESPECÍFICO DE JORNADA CONTINUADA.**a) Supuesto de hecho que da derecho al disfrute de la jornada continuada:**

Cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debidamente justificadas.

b) Fecha de inicio del derecho al disfrute de la jornada continuada:

A partir del día **13 de julio de 2018 (incluido este día)**.

c) Condiciones de disfrute:

– Es **retribuida**.

– Permite las siguientes **adaptaciones de la forma de realizar la jornada** de trabajo semanal, siempre dentro del horario de apertura del centro:

• **Realizar el suplemento de jornada en horario de mañana.**

• **Acumular la jornada semanal en menos de 5 días**, con la posibilidad de realizar la jornada del día o días no trabajados tanto en horario de mañana como de tarde.

– Esta medida está sujeta a las **necesidades del servicio**, así como a las **adaptaciones** que se establezcan en el marco de la **negociación colectiva sectorial** para adecuar el disfrute de este sistema de jornada continuada a las necesidades del servicio y a las peculiaridades y características propias de cada sector, especialmente su aplicación a las jornadas especiales y jornadas a turnos.

d) Procedimiento:

La jornada continuada se concederá **a petición** de la persona interesada, debidamente justificada.

FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	16/11/2018	PÁGINA 6/8
VERIFICACIÓN	Pk2jm971LYUXSTpxqX-fkXp04WZtTG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

VI.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD.**a) Supuesto de hecho que da derecho al disfrute de la reducción de jornada:**

Finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados.

A estos efectos, se consideran de especial gravedad los **tratamientos continuados** para cualquier dolencia o lesión **física o psíquica** que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un **período continuado mínimo de 3 meses**, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario.

b) Fecha de inicio del derecho al disfrute de la reducción de jornada:

A partir del día **13 de julio de 2018 (incluido este día)**.

c) Condiciones de disfrute:

– Es **retribuida**.

– Puede disfrutarse sólo **durante el primer mes tras la reincorporación** al puesto de trabajo por haber obtenido el alta médica.

– Porcentaje de la reducción de jornada:

- Durante las **2 primeras semanas: al menos el 50%** de la jornada.
- Durante la **tercera semana: al menos el 20%** de la jornada.
- En la **última semana y hasta finalizar** el período de un mes: **al menos un 10%** de la jornada.

– En el marco de la negociación colectiva sectorial podrá acordarse la posibilidad de acumular en las dos primeras semanas todo el tiempo de reducción de jornada que, como máximo, corresponde por aplicación de los porcentajes indicados en el párrafo anterior.

– La persona que pida esta reducción de jornada podrá solicitar una **adaptación del horario** en que deba cumplir la parte de la jornada que le corresponda, así como la **concentración de la misma en menos de 5 días semanales**.

7



FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	16/11/2018	PÁGINA 7/8
VERIFICACIÓN	Pk2jm971LYUXSTpxqX-fkXp04WZtTG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Secretaría General para la Administración Pública

– En el marco de la **negociación colectiva sectorial** se establecerán las condiciones de disfrute de esta jornada reducida para su adaptación a las necesidades del servicio y a las peculiaridades y características propias de cada sector.

d) Procedimiento:

La jornada continuada se concederá **a petición** de la persona interesada, debidamente justificada.

VII.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En todos los casos de enfermedad o accidente que den lugar a incapacidad temporal, así como en todos los casos de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal se percibirá el **100% de las retribuciones** fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia al trabajo.

VIII.- SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL.

Los permisos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidos en el apartado Noveno del Acuerdo de la Mesa General de 13 de julio de 2018 se aplicarán al personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz **en los términos acordados en la negociación colectiva** en cada ámbito y **previa incorporación a los respectivos convenios colectivos, dentro de los límites previstos en dicho Acuerdo.**

LA SECRETARIA GENERAL PARA LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Fdo.: Lidia Sánchez Milán.



8

FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	16/11/2018	PÁGINA 8/8
VERIFICACIÓN	Pk2jm971LYUXSTpxqX-fkXp04WZtTG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



INFORMACIÓN DE ACOGIDA SOBRE COVID-19 PARA PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN

¿Qué es? Un virus respiratorio emergente de probable origen animal.

¿Cuál es el periodo de incubación? El periodo de incubación mediano es de 5-6 días, con un rango de 1 a 14 días.

¿Cómo se transmite? De acuerdo con los datos científicos disponibles, el virus de la COVID-19 se transmite a través de las secreciones de personas infectadas, principalmente por contacto directo con gotículas respiratorias (capaces de transmitirse a distancias de hasta 2 metros) y las manos o los fómites contaminados con estas secreciones seguido del contacto con la mucosa de la boca, nariz u ojos. Además, podría haber transmisión aérea al efectuar procedimientos o administrar tratamientos que generen aerosoles (por ejemplo, intubación endotraqueal, ventilación no invasiva, traqueotomía, reanimación cardiopulmonar, ventilación manual antes de la intubación o broncoscopia)

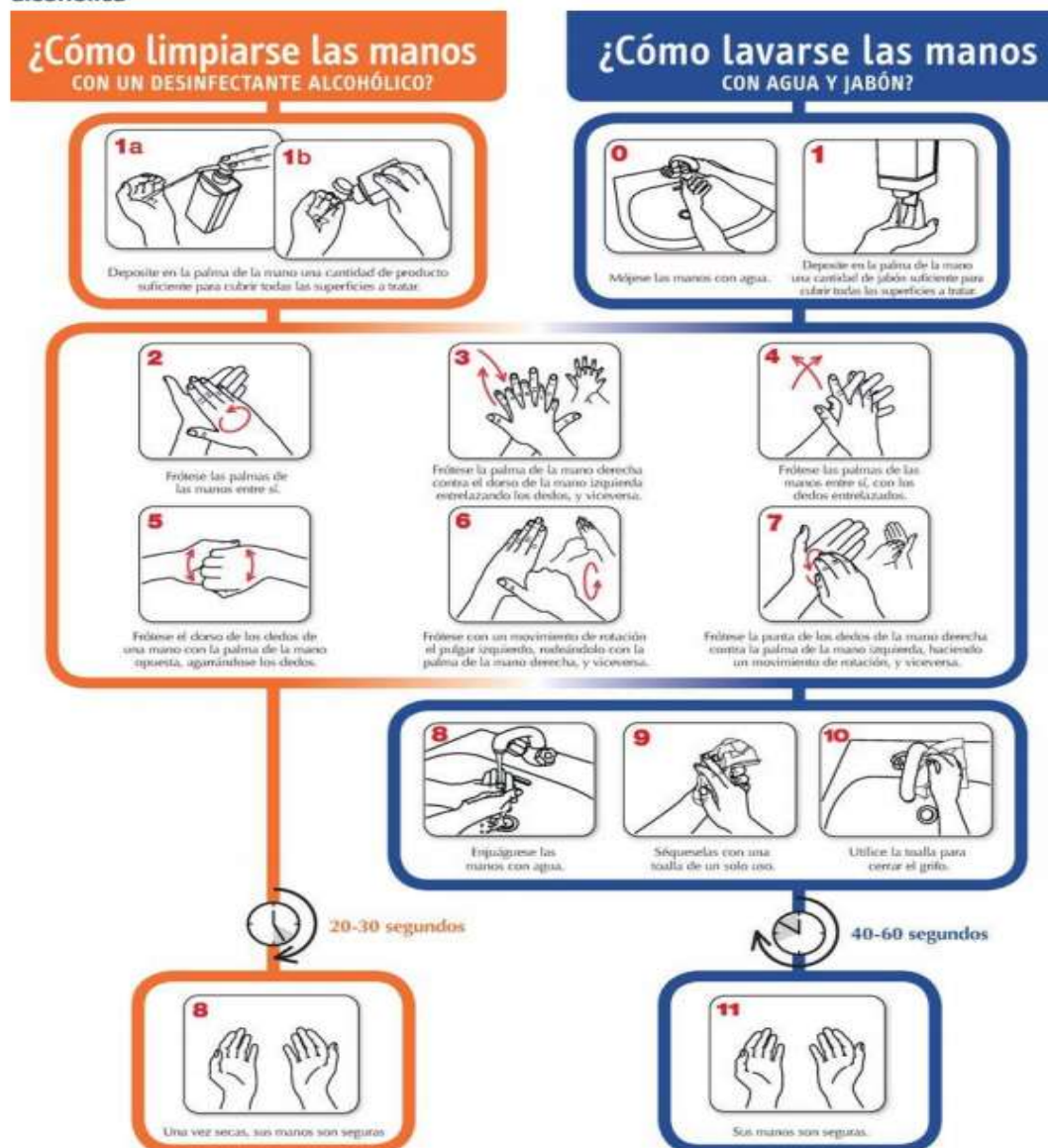
¿Qué daños a la salud puede producir? Es una enfermedad que cursa en el 80% de los casos de forma leve o moderada, el 15% precisa ingreso hospitalario y el 5% cuidados intensivos. Los síntomas más comunes incluyen fiebre, tos y sensación de falta de aire. En algunos casos también puede haber disminución del olfato y del gusto, escalofríos, dolor de garganta, dolor de cabeza, debilidad general, diarrea o vómitos. En los casos más graves, la infección puede causar neumonía, dificultad importante para respirar, fallo renal e incluso la muerte. Los casos más graves generalmente ocurren en personas de edad avanzada o que padecen alguna enfermedad crónica, como enfermedades del corazón, del pulmón o inmunodeficiencias. El tiempo medio desde el inicio de los síntomas hasta la recuperación es de 2 semanas cuando la enfermedad ha sido leve y 3-6 semanas cuando ha sido grave o crítica.

MEDIDAS GENERALES PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN PARA TODOS LOS TRABAJADORES

- Mantener al menos dos metros de distancia física con las demás personas.
- No tocarse los ojos, la nariz ni la boca.
- Aplicar medidas de higiene respiratoria, como toser o estornudar en la parte interna del codo o en un pañuelo no reutilizable, que se debe desechar de inmediato.
- Limpiar y desinfectar sistemáticamente el entorno y las superficies que se se toquen con frecuencia.
- Uso de mascarilla quirúrgica en el centro de trabajo en la asistencia a los usuarios o siempre que se esté a menos de 2 metros de otro compañero.
- Aplicar prácticas de higiene de las manos con frecuencia, con un gel hidroalcohólico si no están visiblemente sucias y con agua y jabón si están sucias. La higiene de manos es la medida principal de prevención y control de la infección. Deberá realizarse siempre en cada uno de los siguientes momentos:
 - 1. Antes del contacto con el paciente.
 - 2. Antes de realizar una técnica aséptica.
 - 3. Después del contacto con fluidos biológicos.
 - 4. Después del contacto con el paciente.
 - 5. Después del contacto con el entorno del paciente.
- Además, se realizará higiene de manos antes de colocarse el equipo de protección y después de su retirada.

Página 1 de 5

Figura 1. Técnica de higiene de manos con agua y jabón y antisepsia con preparados de base alcohólica



**WORLD ALLIANCE
for
PATIENT SAFETY**

La OMS agradece a los Hospitales Universitarios de Ginebra (HUG), en particular a los miembros del Programa de Control de Infecciones, su participación activa en la redacción de este material.
(Edición de 2006, versión 11)



**Organización
Mundial de la Salud**

La Organización Mundial de la Salud ha tomado todas las precauciones razonables para garantizar la información contenida en este documento. Sin embargo, el material publicado no constituye un garantía de ningún tipo, ya sea expresa o implícita. El usuario se hace responsable de la interpretación y del uso del material. La Organización Mundial de la Salud no puede ser considerada responsable de los daños que pudieran ocasionarse por el uso del mismo.

FORMACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

En la WEB del SAS tiene disponibles los cursos de Prevención de Riesgos Laborales para su realización. Será obligatorio la realización de todos los cursos relacionados con los riesgos presentes en su puesto de trabajo

<https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/prevencion-riesgos-laborales/cursos-de-formacion-line-para-profesionales-del-servicio-andaluz-de-salud>

- Curso básico en Prevención de Riesgos Laborales
- Control de situaciones conflictivas
- Seguridad en la oficina
- Técnicas de movilización de pacientes
- Seguridad vial
- Seguridad en el uso de maquinaria
- Seguridad en el manejo de productos químicos
- Prevención de riesgos biológicos
- Pantallas de visualización de datos
- Manipulación manual de cargas
- Accidentes con riesgo biológico
- Actuaciones en caso de emergencia
- Prevención y protección de riesgos frente al manejo de citostáticos
- Estrés laboral y burnout. Técnicas de afrontamiento

Formación para la gestión del estrés (mindfulness)

Todos los profesionales del SAS tienen a su disposición, a través de Gesforma-SSPA, la acción formativa "Mindfulness SAS Colaborativo" en relación con la **gestión de estrés**, especialmente ante situaciones especiales que ocasionan una gran carga emocional como de crisis por COVID-19. <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sscc/gesforma/?codEdicion=141>

USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL E INDIVIDUAL

IMPORTANTE: el uso de equipos de protección se establece en relación al nivel de riesgo real que existe en su puesto de trabajo. Consulte con su Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud, sobre los equipos de protección que según la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo es necesario utilizar.

A continuación se proporcionan unas indicaciones generales sobre los equipos que deben utilizarse en la asistencia sanitaria de pacientes COVID-19:

BATA:

- **Colóquese una bata resistente a líquidos antes de entrar en la habitación.**
- **En caso de que se prevea que se van a generar grandes cantidades de secreciones o fluidos se podrá utilizar una bata impermeable.**

MASCARILLA:

- Utilice en la atención del paciente una mascarilla quirúrgica que se colocará antes de entrar en la habitación. Compruebe que está bien ajustada.
- En caso de que se vayan a generar aerosoles utilizará una protección respiratoria FFP2 o FFP3.
- Compruebe que está bien ajustada y que no sale aire por las zonas laterales.

PROTECCIÓN OCULAR:

- Antes de entrar en la habitación colóquese una protección ocular anti salpicaduras.
- En caso de que se vayan a generar aerosoles podrá utilizar una protección ocular ajustada de montura integral o un protector facial completo.
- El protector ocular podrá ser reprocesado.

GUANTES:

- Antes de entrar en la habitación y después de realizar la higiene de manos colóquese unos guantes limpios, no necesitan ser estériles si la técnica no lo requiere.
- Cámbiese de guantes si se rompen o están visiblemente sucios.

ENLACES DE INTERÉS:

Formación específica en infección por COVID-19 para profesionales de la Salud: <http://www.ia-vante.es/es/content/directorio-formaci%C3%B3n-covid-0>

WEB SAS <https://web.sas.junta-andalucia.es/servicioandaluzdesalud/>

CONSEJERIA SALUD Y FAMILIAS <https://juntadeandalucia.es/organismos/saludyfamilias.html>

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL

<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos.htm>

OMS [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwh472BRAGEiwAvHVfGkQO7VI9RdmLG4JOcqxgLw9bAE7eI2DWn3bE6LDF-8WXV0mU2Es_8RoC5UcQAvD_BwE)

[2019?gclid=CjwKCAjwh472BRAGEiwAvHVfGkQO7VI9RdmLG4JOcqxgLw9bAE7eI2DWn3bE6LDF-8WXV0mU2Es_8RoC5UcQAvD_BwE](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwh472BRAGEiwAvHVfGkQO7VI9RdmLG4JOcqxgLw9bAE7eI2DWn3bE6LDF-8WXV0mU2Es_8RoC5UcQAvD_BwE)

Este documento está en revisión permanente en función de la evolución y nueva información que se disponga de la infección por el nuevo coronavirus (SARS-CoV-2).

Ante cualquier incidente contacte con la Unidad de PRL o ante síntomas contacte con Vigilancia de la Salud/Medicina Preventiva.

UNIDAD DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA DE LA SALUD:

Centro:

Dirección:

Teléfono:

Email:

Secuencia para la colocación y retirada del equipo de protección recomendado por los CDC

SEQUENCE FOR DONNING PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT (PPE)	SECUENCIA PARA PONERSE EL EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL (PPE)
The type of PPE used will vary based on the level of precautions required; e.g., Standard and Contact, Droplet or Airborne Infection Isolation. 1. GOWN ■ Fully cover torso from neck to knees, arms to end of wrists, and wrap around the back ■ Fasten in back of neck and waist 2. MASK OR RESPIRATOR ■ Secure ties or elastic bands at middle of head and neck ■ Fit flexible band to nose bridge ■ Fit snug to face and below chin ■ Fit-check respirator 3. GOGGLES OR FACE SHIELD ■ Place over face and eyes and adjust to fit 4. GLOVES ■ Extend to cover wrist of isolation gown	El tipo de PPE que se debe utilizar depende del nivel de precaución que sea necesario; por ejemplo, equipo Estándar y de Contacto o de Aislamiento de infecciones transmitidas por gotas o por aire. 1. BATA ■ Cubra con la bata todo el torso desde el cuello hasta las rodillas, los brazos hasta la muñeca y dóblela alrededor de la espalda ■ Atesela por detrás a la altura del cuello y la cintura 2. MÁSCARA O RESPIRADOR ■ Asegure los cordones o la banda elástica en la mitad de la cabeza y en el cuello ■ Ajuste la banda flexible en el puente de la nariz ■ Acomódese en la cara y por debajo del mentón ■ Verifique el ajuste del respirador 3. GAFAS PROTECTORAS O CARETAS ■ Colóquelas sobre la cara y los ojos y ajústelas 4. GUANTES ■ Extienda los guantes para que cubran la parte del puño en la bata de aislamiento
USE SAFE WORK PRACTICES TO PROTECT YOURSELF AND LIMIT THE SPREAD OF CONTAMINATION ■ Keep hands away from face ■ Limit surfaces touched ■ Change gloves when torn or heavily contaminated ■ Perform hand hygiene	UTILICE PRÁCTICAS DE TRABAJO SEGURAS PARA PROTEGERSE USTED MISMO Y LIMITAR LA PROPAGACIÓN DE LA CONTAMINACIÓN ■ Mantenga las manos alejadas de la cara ■ Limite el contacto con superficies ■ Cambie los guantes si se rompen o están demasiado contaminados ■ Realice la higiene de las manos
SEQUENCE FOR REMOVING PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT (PPE) Except for respirator, remove PPE at doorway or in anteroom. Remove respirator after leaving patient room and closing door. 1. GLOVES ■ Outside of gloves is contaminated ■ Grasp outside of glove with opposite gloved hand; peel off ■ Hold removed glove in gloved hand ■ Slide fingers of ungloved hand under remaining glove at wrist ■ Peel glove off over first glove ■ Discard gloves in waste container 2. GOGGLES OR FACE SHIELD ■ Outside of goggles or face shield is contaminated ■ To remove, handle by head band or ear pieces ■ Place in designated receptacle for reprocessing or in waste container 3. GOWN ■ Gown front and sleeves are contaminated ■ Unfasten ties ■ Pull away from neck and shoulders, touching inside of gown only ■ Turn gown inside out ■ Fold or roll into a bundle and discard 4. MASK OR RESPIRATOR ■ Front of mask/respirator is contaminated — DO NOT TOUCH! ■ Grasp bottom, then top ties or elastics and remove ■ Discard in waste container	Con la excepción del respirador, quítese el PPE en la entrada de la puerta o en la antesala. Quítese el respirador después de salir de la habitación del paciente y de cerrar la puerta. 1. GUANTES ■ ¡El exterior de los guantes está contaminado! ■ Agarre la parte exterior del guante con la mano opuesta en la que todavía tiene puesto el guante y quíteselo ■ Sostenga el guante que se quitó con la mano enguantada ■ Deslice los dedos de la mano sin guante por debajo del otro guante que no se ha quitado todavía a la altura de la muñeca ■ Quítese el guante de manera que oculte cubriendo el primer guante ■ Arroje los guantes en el recipiente de desechos 2. GAFAS PROTECTORAS O CARETA ■ ¡El exterior de las gafas protectoras o de la careta está contaminado! ■ Para quitárselas, tómelas por la parte de la banda de la cabeza o de las piezas de las orejas ■ Colóquelas en el recipiente designado para reprocessar materiales o de materiales de desecho 3. BATA ■ ¡La parte delantera de la bata y las mangas están contaminadas! ■ Desate los cordones ■ Tocando solamente el interior de la bata, pásela por encima del cuello y de los hombros ■ Voltee la bata al revés ■ Dóblela o enróllala y deséchela 4. MÁSCARA O RESPIRADOR ■ La parte delantera de la máscara o respirador está contaminada — ¡NO LA TOQUE! ■ Primero agarre la parte de abajo, luego los cordones o banda elástica de arriba y por último quítese la máscara o respirador ■ Arrojela en el recipiente de desechos
PERFORM HAND HYGIENE IMMEDIATELY AFTER REMOVING ALL PPE	EJECÚTE LA HIGIENE DE LAS MANOS INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE QUITARSE CUALQUIER EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL



CCOO, TU SINDICATO: NOS PUEDES ENCONTRAR EN:

Almería: C/ Javier Sanz ,14 - 1ª planta 04004. Tlf: 950184927
spsalmeria@sanidad.ccoo.es

Cádiz: Avda. Andalucía, 6 - 2ª Planta 11008 Tlf: 956297161
spsanidad-ca@and.ccoo.es

Córdoba: Avda. Gran Capitán, 12 - 1ª planta 14008 Tlf: 957221382
spsanidad-cor@and.ccoo.es

Granada: C/ Periodista Fco. Javier Cobos, 2 - 1ª planta 18014
Tlf: 958275332 spsgranada@sanidad.ccoo.es

Huelva: Avda. Martín Alonso Pinzón, nº 7 - 3ª planta 21003 Tlf: 959285358
sps huelva@sanidad.ccoo.es

Jaén: C/ Castilla, 8 - 2ª planta 23007 Tlf: 953217970
spsjaen@sanidad.ccoo.es

Málaga: Avda. Manuel Agustín Heredia, 26- 5ª planta 29001 Tlf: 952220110
spsmalaga@sanidad.ccoo.es

Sevilla: Avd. Cardenal Bueno Monreal número, 58 - 1ª planta
Tlf: 954464518 spssevilla@sanidad.ccoo.es





**federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Andalucía**

