



RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2022, del Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud, por la que se establece el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente y lactancia para el personal estatutario y funcionario que presta servicios en el Servicio Aragonés de Salud y forme parte de una unidad familiar monoparental y se dictan instrucciones para su concesión.

Entre los objetivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se encuentra la eliminación de obstáculos que impiden la participación de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Como consecuencia, en los diferentes ámbitos de negociación colectiva del personal del Gobierno de Aragón, se ha procedido a la revisión de los permisos de nacimiento y lactancia, con el fin de igualar el derecho del cuidado del menor, a las familias monoparentales, pudiendo acogerse a esta medida las personas que queden viudas.

Así mismo el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre las mujeres y los hombres del Servicio Aragonés de Salud 2019-2022, publicado en el “Boletín Oficial de Aragón”, número 47, de 8 de marzo de 2019, establece como objetivo facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional considerando las particularidades de jornada y horario de todos los tipos de puestos de trabajo.

Así, el Eje. 6. La Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, contempla como objetivo: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional.

La Orden CDS/384/2019, de 4 de abril, por la que se regulan los requisitos para la calificación de familia monoparental y el procedimiento de reconocimiento y expedición del Título de Familia Monoparental de la Comunidad Autónoma de Aragón (“Boletín Oficial de Aragón”, número 78, de 24 de abril de 2019), prevé el procedimiento para el reconocimiento de la calificación de familia monoparental.

El disfrute de los permisos previstos en esta Resolución para familias monoparentales es independiente y compatible con los recogidos en los artículos. 48.f) y 49.a), b) y c) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

De acuerdo con lo expuesto, previa negociación con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, en uso de las competencias atribuidas en el artículo 13 del Decreto Legislativo 2/2004, de 30 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Servicio Aragonés de Salud y en el artículo 25 del Decreto 122/2020, de 9 de diciembre, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Sanidad y Servicio Aragonés de Salud, esta Dirección Gerencia procede a dictar las siguientes instrucciones:

Primero.— Los permisos regulados en la presente Instrucción resultarán de aplicación al personal estatutario y funcionario que presta servicios en el Servicio Aragonés de Salud.

Segundo.— El permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente para los empleados y empleadas públicas, en su caso, que formen una unidad familiar monoparental, tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en una semana más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple.

Para el disfrute de este permiso, que podrá llevarse a cabo de manera interrumpida, será necesario haber agotado el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente que le corresponda, y, en su caso, el de lactancia acumulada.

En el supuesto del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Tercero.— El permiso de lactancia por hijo menor de doce meses, consistente en una hora de ausencia del trabajo, se podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada ordinaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, pudiendo ser sustituido por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.



Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso se disfrutará una vez finalizado el contemplado en el apartado segundo de esta Instrucción.

Cuarto.— En caso de fallecimiento de quien esté disfrutando los permisos contemplados en los artículos 48.f), 49.b) y c) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público o de los artículos 37.4, 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, el otro progenitor podrá hacer uso de la parte que reste de los mismos.

Quinto.— Los permisos regulados en esta Resolución podrán disfrutarse en un periodo máximo de dieciocho meses a contar desde el nacimiento del hijo o hija o desde la fecha de la decisión de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituye la adopción.

Sexto.— La duración de estos permisos no se verá minorada por la concesión de la situación de excedencia por cuidado de hijo o hija.

Séptimo.— La acreditación para la persona empleada pública de la condición de unidad familiar monoparental, se realizará a través del carné de familia monoparental, de acuerdo con la citada Orden CDS/384/2019, de 4 de abril, pudiendo accederse a los referidos permisos con la solicitud del título de familia monoparental. Así mismo, dicha acreditación podrá realizarse por cualquier otro documento que acredite esta circunstancia suficientemente.

Octavo.— Durante el disfrute de estos permisos, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Disposición transitoria.— Podrán acceder a estos permisos aquellos empleados y empleadas públicas que estén disfrutando del permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, que les corresponda y, en su caso, el de lactancia acumulada.

Disposición final.— La presente Resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 20 de octubre de 2022.

**El Director Gerente del Servicio
Aragonés de Salud,
JOSÉ MARÍA ARNAL ALONSO**