PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE LA AGENCIA SANITARIA COSTA DEL SOL

Con la entrada en vigor y aplicación de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, publicada en el BOJA núm 192 de 01/10/2012, establece en su artículo 26:

Artículo 26. Vacaciones y permisos.

Las vacaciones y permisos del personal incluido en el ámbito de las letras a), b) y c) del artículo 3 de la presente Ley, trabajador/a, laboral y eventual de la Administración General de la Junta de Andalucía y de sus instituciones, estatutario del Servicio Andaluz de Salud y trabajador/a y laboral transferido de las Diputaciones Provinciales, así como de otro tipo de entidades públicas, que presta servicio en el Servicio Andaluz de Salud, ***y el de las entidades que integran el Sistema Sanitario Público de Andalucía, así como el personal de las entidades instrumentales y de los consorcios****, se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Dicho personal tendrá derecho asimismo a los permisos recogidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, así como a los permisos retribuidos adicionales al de parto o adopción y a los permisos sin retribución recogidos en la normativa de función pública de la Junta de Andalucía.*

El personal de los cuerpos de trabajador/as al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía tendrá derecho a los permisos, vacaciones y licencias referidos en el párrafo anterior y asimismo a los establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y su normativa de desarrollo.

Lo dispuesto en este apartado no impedirá que el personal trabajador/a, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012 conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio.

El pasado jueves 25 de julio se reunió en sesión extraordinaria el comité de empresa con la representación de la Agencia y en cumplimiento de la Ley 3/2012 se consensuó el presente documento para las vacaciones, permisos y licencias que

serán de aplicación para todo el personal laboral de la Agencia Sanitaria Costa del Sol.

PERMISOS Y LICENCIAS

REGLAS GENERALES

- A los efectos previstos en esta materia se asimilará al matrimonio a las parejas de hecho.
- Se entenderá como días hábiles todos aquellos que en el turno del trabajador/a no figuren como descanso.
- Cada día de permiso retribuido se computarán las horas correspondientes al turno programado en su planificación de turnos.
- Los permisos serán de aplicación tanto para el personal fijo como para el temporal.
- El computo 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 la regla anterior.
- El término localidad, a los efectos del desplazamiento, en el permiso recogido en el art. 48.1.a) EBEP, se determinará cuando entre el lugar de residencia del trabajador y el lugar del hecho causante exista una distancia superior a 75 Km. Para la determinación de la distancia (75 Kms) desde el lugar de residencia del trabajador hasta el lugar del hecho causante del permiso se tomarán en consideración los siguientes puntos:

    - El lugar de residencia del trabajador deberá de acreditarse fehacientemente por el mismo, siendo de su responsabilidad la información suministrada y los cambios de residencia que pudiesen realizarse.
    - Para la determinación de la distancia (75 Kms) entre el lugar de residencia del trabajador y el hecho causante que genere el permiso se tomará en consideración la vía más rápida por orden de prelación preferente: (1) autopistas, (2) autovías, (3) carreteras convencionales y (4) otros caminos accesorios.
    - Se entiende para el cálculo de la distancia de 75 Kms el de un solo trayecto.

PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

   Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

   Se genera permiso retribuido por enfermedad grave cuando se den las siguientes circunstancias:

   - Toda enfermedad que curse con hospitalización, esto es, ingreso hospitalario que causa estancia. Se entiende por estancia el ingreso hospitalario que implique pasar una noche hospitalizado.
   - Enfermedad grave sin hospitalización: genera permiso retribuido las enfermedades incluidas en el "Listado de enfermedades graves del ANEXO del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave". Dará derecho a un único permiso por familiar y enfermedad. La fecha del hecho causante será la fecha del diagnóstico de la enfermedad mediante informe, certificación, u otro documento emitido por médico. Para el supuesto de enfermedad grave sin hospitalización no recogida en el ANEXO del Real Decreto 1148/2011, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a estudiar estos casos y consensuar su aplicación.
   - Quedan excluidos los partos, salvo los partos por cesárea y los de primer grado de consanguinidad.
   - El disfrute de los días de este permiso serán siempre y cuando persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso, siendo su distribución a criterio del profesional.
   - En el supuesto del alta hospitalaria sin haber agotado los días de permiso, y siempre que el profesional pruebe que la hospitalización ha sido como consecuencia de una enfermedad grave, podrá disfrutar los días restantes a continuación de dicho alta.

b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

f. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

   Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

   Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

   Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

   Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

i. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

j. Por asuntos particulares, tres días.

k. Por matrimonio, quince días.

l. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. 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.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Agencia.

Una vez agotado el permiso establecido en este artículo, los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

m. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y trienios).

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el

Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

n. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de trece días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir del disfrute de dos días por nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Se podrá percibir el subsidio por parte del INSS, siempre que éste lo permita, durante el período comprendido:

- Desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, adopción o acogimiento.
- Hasta que finalice el descanso por maternidad o inmediatamente después de éste, siempre que se disfrute del descanso correspondiente.

El período máximo de duración será de hasta:

- 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.
- 20 días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- 20 días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por ciento.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados l y m.

En los casos previstos en los apartados l, m, y n el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos 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 trabajador, 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.

Los trabajadores que hayan 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 hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

o. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: 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 de atención o de salud según proceda.

   Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

p. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

   Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este

fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal con un año como mínimo de servicio activo en la agencia, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

Estos permisos tendrán la consideración de suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, según lo establecido en el artículo 45 E.T., no generándose durante este período antigüedad y causando baja en la Seguridad Social.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Por razones de **Guarda Legal**, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho e/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Para el/la trabajadora la reducción de su jornada será de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un ochenta o sesenta por ciento, respectivamente de salario base y complemento funcional siempre que realice una dedicación exclusiva al cuidado del menor o familiar, y se acredite la no realización de ningún tipo de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles.

Para acceder a las reducciones de jornada con las mejoras retributivas especificadas en el párrafo anterior será de obligado cumplimiento las siguientes condiciones y requisitos:

a) Sólo pueden concurrir en el uso simultáneo de la reducción de jornada en un mismo servicio o unidad por día un 20% de la plantilla de ese servicio o unidad por categorías.
b) Su concesión quedará supeditada a motivos de índole organizativo.

Igualmente el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar cualquier porcentaje de reducción de jornada por guarda legal distinta de los dos tramos anteriores, pero sin derecho a bonificación económica.

Y en cualquiera de las reducciones de jornada será de obligado cumplimiento que el/la trabajador/a no podrá realizar durante el horario de la reducción de jornada ningún tipo de actividad de carácter económico, mercantil, laboral o profesional.
En todo lo referente a **Excedencias** nos remitimos a lo establecido en el artículo 26 del Convenio Colectivo de aplicación.

GRADOS DE PARENTESCO

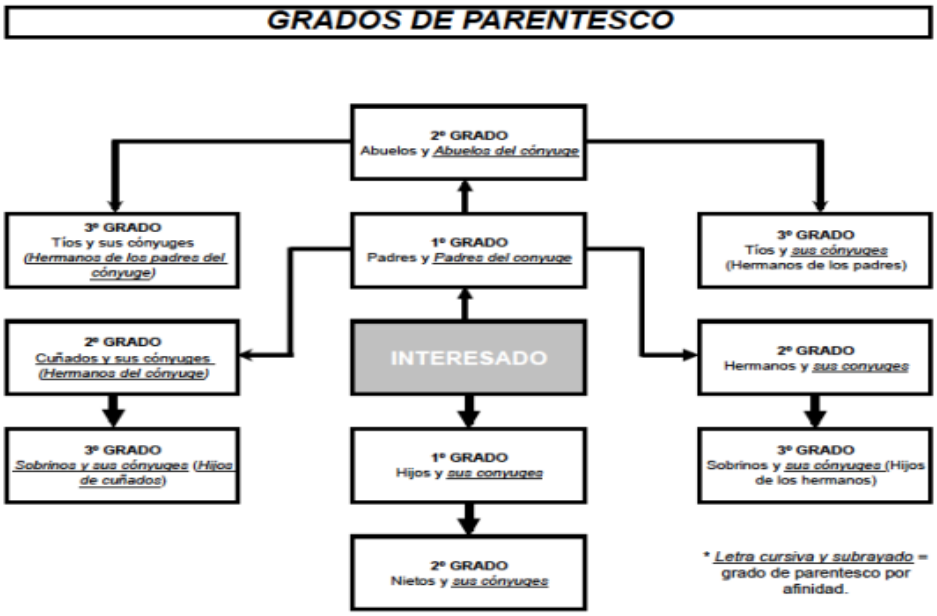
El parentesco se refiere a los vínculos entre miembros de una familia y de esta manera, podemos distinguir dos tipos de vínculos de parentesco:

- Por **Consanguinidad**: Vínculos que existen entre los descendientes y ascendientes de un progenitor común. (p.ej. los hijos son parientes consanguíneos en primer grado respecto de sus padres)
- Por **Afinidad**: También conocido como "parentesco político", son vínculos que se forman a través del matrimonio y que cada cónyuge contrae con los parientes consanguíneos del otro (suegros, yernos y nueras, cuñados, etc.). Los parientes de cada cónyuge no adquieren parentesco legal con los parientes del otro. Los consuegros y concuñados no son parientes, aunque se traten como familia.

La proximidad del parentesco se determina por el número de generaciones. Cada generación forma un grado. La serie de grados forma la línea, que puede ser directa o colateral:

- **Línea directa** la forman una la serie de grados entre personas que descienden o ascienden unas de otras (abuelos, padres, hijos, nietos…).
- La **línea colateral** la constituyen la serie de grados entre personas que no descienden unas de otras, pero que proceden de un tronco común (hermanos, tíos, sobrinos…)

Quizá la forma más clara de comprender cómo se cuentan los grados de parentesco lo sea mediante el siguiente gráfico:



DIRECCIÓN GERENCIA