



## **VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE LA AGENCIA SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR**

Con la entrada en vigor y aplicación del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y los decretos leyes 1/2012, de 19 de junio, y 3/2012, de 24 de julio, por el que se modifica el Decreto-ley 1/2012, de 19 de junio, de medidas fiscales, administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, para adaptarlo al Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad., publicado en el Boja nº 145 de 25 de julio de 2012, se hace necesario el actualizar los artículos del convenio colectivo que se ven afectados por el decreto

En cumplimiento del Decreto Ley se establece el presente documento para las vacaciones, permisos y licencias que serán de aplicación para todo el personal laboral de la Agencia Sanitaria Alto Guadalquivir

### **VACACIONES**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará de vacaciones anuales retribuidas, las cuales tendrán una duración de treinta días naturales.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos siempre y cuando cada fracción no sea inferior a siete días naturales.

Cuando las vacaciones resulten fraccionadas la suma de las fracciones será siempre de 26 días laborales si el calendario laboral prevé la asistencia al trabajo de lunes a domingo, en cuyo caso los sábados computan como laboral aunque por planilla corresponda descansar.

Si el calendario laboral individual prevé la asistencia al trabajo de lunes a viernes, la suma de las fracciones será siempre de 22 días laborales, en cuyo caso los sábados no computan como laboral a los efectos del cálculo del tiempo total de vacaciones.

El período preferente de disfrute será desde 1 de julio al 30 de septiembre, y el mes de diciembre, sin que ello suponga que no se pueda vacar voluntariamente en los restantes meses del año, siempre que la organización del trabajo en la empresa lo permita.

A efectos de determinación del calendario vacacional tienen derecho a disfrutar sus vacaciones en el período coincidente con las vacaciones escolares los/as trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar obligatoria, siempre que lo permita la organización de la empresa.

Antes del 1 de abril todos/as los/as trabajadores/as habrán realizado su petición. La empresa contestará con un mínimo de dos meses de antelación.

El comienzo y el final de las vacaciones serán disfrutados forzosamente dentro del año y no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo



cuando por extinción del contrato de trabajo no hayan podido ser disfrutadas materialmente.

Las ausencias por permisos retribuidos, descansos por maternidad y por IT son consideradas como de trabajo efectivo en orden al cómputo anual de las vacaciones, siempre y cuando estén dentro del año natural, mientras que las ausencias por permisos sin retribución y demás suspensiones del contrato de trabajo previstas no son consideradas como de trabajo efectivo en orden a tal cómputo.

En el caso de que se produzca una nueva asignación de calendario individual, será la continuidad de la actividad sin detrimento de la misma la que, en su caso, determine el mantenimiento de la fecha de las vacaciones o el establecimiento de una nueva.

Si en una Unidad no se encontrara acuerdo satisfactorio entre el personal, se establecerá un turno rotatorio entre los meses de julio, agosto y septiembre para todo el personal de la misma Unidad. Comenzará el primer año con un sorteo.

Si el/la trabajador/a no ha trabajado el período completo de un año, se le ajustará proporcionalmente el período de vacaciones, a razón de 2,5 días naturales por mes trabajado, redondeando por exceso cuando el devengo resultante de una fracción y serán disfrutadas preferentemente en el período anteriormente señalado.

En los supuestos en el que el/la peticionario/a tuviera suscrito un contrato temporal que alcance una duración mayor o igual a seis meses podrá disfrutar las vacaciones devengadas a la fecha de la solicitud, sin perjuicio de la liquidación que hubiera lugar por extinción del contrato.

La situación de IT sobrevenida mientras se disfruta de las vacaciones no interrumpe en ningún caso el disfrute del tiempo restante.

La situación de IT causada antes del inicio del disfrute de las vacaciones y que se prolongue cuando estaba acordado su disfrute, dará derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo período durante el año natural en curso

Para el año 2012, en relación a los días adicionales de vacaciones que se regulaban en el convenio colectivo, quedará exclusivamente, para el personal de la agencia, que tuviera una antigüedad al menos de doce años en la agencia, un día adicional de vacaciones.

Para el año 2013, se eliminan la totalidad de los días adicionales por vacaciones.

## **PERMISOS Y LICENCIAS**

### **REGLAS GENERALES**

- Se entenderá como días hábiles todos aquellos que en el turno del trabajador/a no figuren como descanso.

- Los permisos serán de aplicación tanto para el personal fijo como al 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.
- En todos los permisos la licencia empieza a contar a partir del hecho causante.
- 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.
- A los efectos previstos en esta materia se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho de análoga afectividad que se acredite mediante certificación de la Administración Pública que tenga aprobado un Registro a los efectos expresados o declaración jurada de tal condición.

### 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. En caso de matrimonio civil o religioso o de formalización legal de pareja de hecho del/a trabajador/a: Quince días naturales, iniciándose el cómputo del permiso el mismo día del hecho causante.

Este permiso sólo podrá disfrutarse en una sola ocasión, como consecuencia de la unión del/a trabajador/a con una misma persona mediante cualquiera de las uniones mencionadas en este artículo; de tal forma que, si tras haberse disfrutado el permiso, el/la trabajador/a contrajera una nueva unión con la misma persona, el derecho se tendrá por ya disfrutado.

- b. Por fallecimiento de familiares de primer grado o del cónyuge: Tres días naturales; cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Km de distancia desde la localidad (o lugar) de residencia del/la trabajador/a. El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante.
- c. Por fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales; cuatro si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde la localidad (o

lugar) de residencia del/la trabajador/a. El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante.

- d. Por nacimiento, adopción legal de un hijo/a, o acogimiento permanente o preadoptivo de un menor: Tres días naturales, que se incrementarán a cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Km de distancia desde la localidad o el lugar de residencia del/la trabajador/a. El permiso se disfrutara consecutivamente desde el día del nacimiento, o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa que acuerde la adopción o el acogimiento. En el supuesto de la adopción internacional el permiso se iniciará en la fecha de inscripción de la adopción en el registro civil o consular competente.
- e. Por accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles, y cinco días hábiles cuando el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Km de distancia desde la localidad o el lugar de residencia del/la trabajador/a.

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 y de cuatro días hábiles cuando el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Km de distancia desde la localidad o el lugar de residencia del/la trabajador/a.

- f. Por traslado de domicilio, un día.
- g. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Se entiende por deber inexcusable aquel que está impuesto por una norma, o pueda deducirse de la misma, y cuyo incumplimiento pueda generar responsabilidad, penal, civil, o administrativa. Asimismo la EPHAG podrá limitar la concesión del permiso en aquellos casos en los que puedan existir otras fórmulas para el cumplimiento de dicho deber inexcusable.

Se entiende por tiempo indispensable aquellas horas que resulten imprescindibles para el cumplimiento de la causa que motivó el permiso, debiendo el/la trabajador/a retornar a su puesto de trabajo tan pronto acabe dicha causa.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Igualmente, en cuanto al derecho al sufragio se estará a lo dispuesto por la normativa correspondiente dictada al efecto.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al/a la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en artículo 37.2 de este convenio.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.

- h. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos en el presente Convenio.

- i. Por concurrir exámenes finales, o que eliminen materia, para la obtención de un título académico o profesional, el tiempo necesario para su realización, avisando al efecto con una antelación de setenta y dos horas debiendo ser justificado mediante certificado de asistencia a la prueba expedido por el Centro. Si hubiera duda respecto a la naturaleza final o no del examen se estará al programa curricular de la enseñanza. Se entiende por tiempo indispensable, aquellas horas que resulten indispensable para el cumplimiento de la causa que motivó el permiso, debiendo el/la trabajador/a retornar a su puesto de trabajo tan pronto acabe dicha causa.
- j. Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse el tiempo indispensable para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Se entiende por tiempo indispensable, aquellas horas que resulten indispensables para el cumplimiento de la causa que motivó el permiso, debiendo la trabajadora retornar a su puesto de trabajo tan pronto acabe dicha causa.
- k. Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/a hijo/a y, por cada hijo/a a partir del/a segundo/a, 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.

Una vez agotado el permiso establecido en este artículo, la trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, la parte restante. Igualmente la trabajadora en el supuesto de que el padre sea trabajador de la EPHAG podrá ceder este permiso adicional al padre.

En todo lo no regulado en este párrafo 35.l) se estará a lo dispuesto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- l. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un/a hijo/a: Tendrá una duración de trece días, a disfrutar por el padre a partir de la finalización del disfrute del permiso estipulado en el apartado d) de este artículo.

Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por maternidad.

- m. Por lactancia de un/a hijo/a hasta que cumpla los nueve meses: una hora que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada laboral diaria en media hora con la misma finalidad, al principio o final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente con la obligatoriedad del disfrute inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad.

- n. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as, o que por cualquier motivo éstos tengan que permanecer hospitalizados tras el parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo sus retribuciones íntegramente.
- o. Permiso por razón de violencia de género sobre las trabajadoras de la EPHAG: Las faltas de asistencia de las trabajadoras de la EPHAG 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.

La ausencia se comunicará con la máxima antelación posible a la EPHAG por parte de la trabajadora.

- p. Por ser preciso atender el cuidado de un/a 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/a 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.

El/la trabajador/a estará obligado a comunicarlo a la EPHAG desde que se produzca el hecho causante.

El inicio del cómputo tendrá lugar en el momento en que se produzca el hecho causante, y finalizará, en cualquier caso, en el plazo máximo de un mes natural desde su otorgamiento.

- q. Por necesidades de carácter personal y en función del turno que el/la trabajador/a tiene asignado tendrá derecho a:
  - Para el año 2012 6 días de licencia retribuida.
  - Para el año 2013 3 días de licencia retribuida.

Para la concesión de esta licencia se tendrán en cuenta las necesidades del servicio donde el/la trabajador/a desempeña su actividad profesional.

## **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.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del/la cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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/a, y que no desempeñe actividad retribuida. Existirá la opción de ejercitar este derecho durante el tiempo en que dicha persona permanezca en situación de incapacitación, según los informes médicos correspondientes.

Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio a quienes falten menos de diez años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de jornada a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general.

Podrá autorizarse, siempre y cuando lo permitan las necesidades asistenciales, reducción de jornada, por necesidades relacionadas con la obtención de un título oficial académico o profesional.

Las reducciones de jornada se podrán solicitar por el/la trabajador/a, con una periodicidad mensual, bien por horas, días, meses y años, en virtud de los derechos que le asiste según el presente artículo, debiendo comunicar el/la trabajador/a a la empresa esta circunstancia con la suficiente antelación (15 días mínimo) para que en ningún caso esta decisión pueda afectar a la organización del servicio. Si no se presentase la solicitud con quince días de antelación, y esta afectase a la organización del servicio, la empresa ostentará la prerrogativa de determinar la forma de su concesión.

## **DIRECCIÓN GERENCIA**