



| | | | | | | | |
|------|---------|--------------------|-----------|---------------------|----------|-------|--------|
| Home | SANIDAD | POLITICA SANITARIA | FORMACIÓN | DIRECTORIO EMPRESAS | COECS TV | COECS | CECOVA |
|------|---------|--------------------|-----------|---------------------|----------|-------|--------|

CAMBIOS EN LOS PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR EL DECRETO-LEY 20/2012

Written By: admin | octubre 29, 2012 | Posted In: POLITICA SANITARIA



El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad por parte del Ejecutivo Central que se publicó en el BOE de fecha 14 de julio de 2012, adopta multitud de medidas de contención del gasto público, algunas de ellas dirigidas a los empleados públicos como la suspensión del abono de la paga extra de diciembre, destacando entre las decisiones aprobadas la reducción de los días de libre disposición (conocidos como días moscosos), la derogación de los días adicionales de libre disposición por antigüedad (conocidos como días canosos) y el establecimiento de la uniformidad de los permisos de los empleados públicos de todas las Administraciones Públicas.

Desde el CECOVA y los Colegios de Enfermería de Alicante, Valencia y Castellón se elaboró recientemente una publicación sobre los "Permisos, licencias y vacaciones del personal de Enfermería de la Agencia Valenciana de Salud" que debido a la promulgación del Real Decreto-ley mencionado ha sufrido algunas modificaciones por lo que nos vemos obligados a realizar el siguiente anexo al estudio mencionado incorporando los cambios efectuados por el Real Decreto-ley mencionado.

Debemos recordar que los permisos, licencias y vacaciones del personal de enfermería de la Agencia Valenciana de Salud se regulan en el Decreto 137/2003, de 18 de julio, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se regula la jornada y horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Generalitat Valenciana dependientes de la Conselleria de Sanidad; el citado Decreto ha sufrido modificaciones mediante la publicación de normas estatales que se han ido aprobando en los últimos años, destacando entre ellas, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el reciente Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Desde la Conselleria de Sanidad se ha anunciado una próxima modificación del mencionado Decreto 137/2003, para adaptarlo a todas las novedades legislativas acaecidas en los últimos años que afectan a su contenido, por lo que, esta modificación podría comportar una nueva reglamentación de algunas cuestiones laborales que afectan a las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud como son la jornada y horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones de la que informaremos puntualmente.

El Real Decreto-Ley 20/2012 citado establece en su artículo 8 la modificación del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público que reglamenta los permisos de los empleados públicos determinando que los permisos enumerados lo son con carácter imperativo para todos los empleados públicos de todas las Administraciones Públicas, por lo tanto, también para las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud, lo que deja sin aplicación cualquier extremo de la regulación de los permisos establecida en la normativa autonómica que contradiga esta norma básica, generando cambios en la regulación de algunos permisos desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, esto es, desde el 15 de julio de 2012.



Consigue tu especialidad.
CURSO ONLINE DE PREPARACIÓN EIR



SÍGUENOS EN LAS REDES SOCIALES



Mención aparte merece la nueva reglamentación de los días de libre disposición dada por el Real Decreto-Ley que establece sólo un total de tres días por asuntos particulares al año, pues esta modificación será vigente a partir del año 2013, pudiendo disfrutarse durante el año 2012 los seis días de libre disposición establecidos en la norma anterior así como los días de libre disposición adicionales generados por antigüedad que desaparecen a partir del año 2013.

Hemos considerado oportuno reproducir a continuación las tablas resumen sobre permisos y licencias del personal de enfermería de la Agencia Valenciana de Salud señalando aquellos permisos y licencias que han sido modificados como consecuencia de la aprobación del Real Decreto-ley 20/2012.

TABLAS-RESUMEN SOBRE LOS PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA AGENCIA VALENCIANA DE SALUD ACTUALIZADA TRAS LA PUBLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD.

TABLA 1 PERMISOS

| MOTIVO | DURACIÓN | COMENTARIOS |
|--|---|---|
| Por matrimonio o inscripción en el Registro de uniones de hecho | 15 días naturales consecutivos. | |
| Por fallecimiento del cónyuge o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad | 3 días hábiles si se produce en la misma localidad 5 días hábiles en distinta localidad. | |
| Por fallecimiento de un familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad | 2 días hábiles si se produce en la misma localidad 4 días hábiles en distinta localidad. | |
| Por accidente o enfermedad grave del cónyuge o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad | 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad | Este permiso ha sido modificado por el Real Decreto-Ley 20/2012. |
| MODIFICADO | | |
| Por accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad | 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad. | Este permiso ha sido modificado por el Real Decreto-Ley 20/2012. |
| MODIFICADO | | |
| Por traslado de domicilio sin cambio de residencia | 1 día. | Este permiso ha sido modificado por el Real Decreto-Ley 20/2012. |
| MODIFICADO | | |
| Para el cumplimiento de un deber inexcusable público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar | Por el tiempo indispensable. | |
| Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración | Durante los días de su celebración. | Este permiso ha sido modificado por el Real Decreto-Ley 20/2012. |
| MODIFICADO | | |
| Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto | Por el tiempo indispensable. | |
| Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción | 15 días para disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución que constituye el | El permiso se ampliará en 2 días por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto, adopción o |

| | | |
|--|---|--|
| | acogimiento o la adopción. | acogimiento múltiple. |
| Permiso de maternidad por parto | 16 semanas ininterrumpidas ampliables en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo o en el supuesto de discapacidad del nacido. | El permiso se distribuirá a opción de la interesada 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 de la parte del permiso que reste. |
| Parto prematuro y/o hospitalización del neonato a continuación del parto | Se ampliará el permiso de maternidad en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado con un máximo de trece semanas. | |
| Permiso por adopción o acogimiento preadoptivo, permanente o simple | 16 semanas ininterrumpidas ampliables en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo o en el supuesto de discapacidad del menor. | |
| Permiso por adopción internacional con necesidad de desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del menor | Permiso de hasta 2 meses de duración. | Durante el citado permiso se percibirán sólo las retribuciones básicas. |
| Permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses | Las trabajadoras madres tienen derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. | |
| Permiso por lactancia acumulado | Las madres trabajadoras pueden solicitar la sustitución del permiso de lactancia diario por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. | |
| Permiso por razón de violencia de género | Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de la violencia de género tendrán la consideración de justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud. | |

TABLA 2 PERMISOS CONSISTENTES EN REDUCCIONES DE JORNADA

| MOTIVO | REDUCCIÓN DE JORNADA/DURACIÓN | COMENTARIOS |
|---|--|---|
| Para cuidar, por razones de guarda legal y por tener a su cuidado directo a algún menor de 12 años, persona mayor, disminuido físico, psíquico o sensorial, o de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o 1º de afinidad que no pueda valerse por sí mismo | Derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario. | Cuando la reducción no supere la hora diaria y sea por cuidado de una persona discapacitada o de un menor que requiere especial dedicación esta reducción no generará deducción de retribuciones. |
| Por cuidados de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad grave | Se tiene derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo con carácter retribuido con una duración máxima de un mes. | |
| Por parto prematuro u hospitalización del neonato a continuación del parto | En el supuesto de que deba permanecer hospitalizado a continuación del parto el neonato el trabajador tendrá derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. | Además se tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas adicionales con la disminución proporcional de sus retribuciones. |

| | | |
|---|--|---|
| Para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento de un hijo menor de edad afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave | Se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras. | Se disfruta de este permiso en los periodos de hospitalización hasta que el menor cumpla 18 años. |
| Por violencia de género | Se tendrá derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución. | Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones. |

TABLA 3 LICENCIAS

| MOTIVO | DURACIÓN | COMENTARIOS |
|---|--|--|
| Por asuntos particulares (días de libre disposición) | 6 días al año. | Es una licencia retribuida que reconoce hasta 6 días durante el año 2012. Esta licencia ha sido modificada por el Real Decreto-Ley 20/2012. |
| REGULACIÓN DURANTE EL AÑO 2012 | | |
| Por asuntos particulares | 3 días al año. | A partir del año 2013 se reducen los días de asuntos particulares a 3. Esta licencia ha sido modificada por el Real Decreto-Ley 20/2012. |
| NUEVA REGULACIÓN A PARTIR DEL AÑO 2013 | | |
| Días de libre disposición adicionales | 2 días adicionales al cumplir el 6º trienio más 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo trienio. | Es una licencia retribuida que se disfrutará hasta el año 2012. Esta licencia ha sido anulada por el Real Decreto-Ley 20/2012. |
| ANULADOS A PARTIR DEL AÑO 2013 | | |
| Por asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, congresos o reuniones científicas | Hasta 40 horas al año coincidentes con el horario de trabajo. | Es una licencia retribuida. |
| Para participar en programas de cooperación internacional | Un mes. | Es una licencia retribuida. Sólo pueden solicitarla quienes tienen plaza en propiedad. |
| Permiso sin sueldo | Mínimo de 15 días naturales consecutivos y un máximo de tres meses cada dos años. | Es una licencia no retribuida. Sólo pueden solicitarla el personal fijo y el personal temporal con una antigüedad de más de tres años. |
| Permiso sin sueldo para el disfrute de becas o cursos | De duración superior a tres meses. | Es una licencia no retribuida y su concesión se considera excepcional. |

Share This Article



Related News



Leave A Reply

Nombre *(required)*