

Anexo con la modificación de los permisos de las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud conforme al Real Decreto-Ley 20/2012

Con el objetivo de informar y aclarar sobre la regulación en materia de permisos y licencias, el CECOVA y los colegios de Enfermería elaboraron recientemente un informe profesional al respecto, si bien los cambios introducidos en este ámbito por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad nos han hecho publicar un anexo al mismo con las modificaciones registradas.

La aprobación del 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 Gobierno central, adopta multitud de medidas de contención del gasto público, entre ellas 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.

Hay que recordar que los permisos, licencias y vacaciones del personal de Enfermería de la Agencia Valenciana de Salud (AVS) se regulan en el Decreto 137/2003, de 18 de julio, del Consell de la Generalitat Valenciana; el mencionado 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, la Ley 7/2007, de 12 de abril y el recientísimo Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio.

El Real Decreto-Ley 20/2012 mencionado establece en su artículo 8 la modificación del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público que regula 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.

Mención aparte merece la nueva regulación 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.

A continuación se reproducen las tablas resumen sobre permisos y licencias del personal de enfermería de la Agencia Valenciana de Salud destacando 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

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 MODIFICADO	3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad	Este permiso ha sido modificado por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria...
Por accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad MODIFICADO	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, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria...
Por traslado de domicilio sin cambio de residencia MODIFICADO	1 día.	Este permiso ha sido modificado por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria...
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 MODIFICADO	Durante los días de su celebración.	Este permiso ha sido modificado por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria...

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 acogimiento o la adopción.	El permiso se ampliará en 2 días por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto, adopción o 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 períodos 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) REGULACIÓN HASTA FINAL DEL AÑO 2012	Hasta 6 días al año.	Es una licencia retribuida que se disfrutará durante el año 2012. Esta licencia ha sido modificada por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio.
Por asuntos particulares NUEVA REGULACIÓN A PARTIR DEL AÑO 2013	Tres días.	A partir del año 2013 se reducen los días de asuntos particulares a tres y se eliminan los días de libre disposición adicionales. Esta licencia ha sido modificada por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio.
Días de libre disposición adicionales ANULADOS A PARTIR DEL AÑO 2013	Dos días adicionales al cumplir el 6º trienio más un 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, de 13 de julio.
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.