



AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT
Direcció General de Recursos Humans

GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE SANITAT
Registre Fax

Data 19 ABR. 2007

EIXIDA 22348 / 25

SERVICIO DE RÉGIMEN
JURÍDICO DE PERSONAL
GA/RJ/IS/AG
Expte. Admvo. 2055/07

TRANSMISSIÓ A

SINDICATOS
VER ANEXO ADJUNTO

ASUNTO: Remitiendo instrucciones sobre permisos de aplicación al personal estatutario tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

TRANSMÉS DESDE LA LOCALITAT I DATA INDICADAS PER
TRANSMITIDO DESDE LA LOCALIDAD INDICADA POR

EL JEFE DE SERVICIO
P.A. LA JEFA DE UNIDAD

Fdo. Ángeles García Márquez

Valencia; a 19 de Abril de 2007

NOMBRE DE FULLS INCLÒS AQUEST :
NÚMERO DE HOJAS INCLUYENDO ESTA :

8

SI TENIU CAP PROBLEMA DE RECEPCIÓ, TELEFONEU AL NUMERO 96 386 71 97. CAS DE NO REBRE LA VOSTRA TELEFONADA EN 10 MINUTS, ENTENDREM QUE LA RECEPCIÓ HA ESTAT CORRECTA.

SI TIENE ALGÚN PROBLEMA DE RECEPCIÓN, TELEFONEEN AL NÚMERO 96 386 71 97, EN CASO DE NO RECIBIR SU LLAMADA EN 10 MINUTOS, ENTENDEREMOS QUE LA RECEPCIÓN HA SIDO CORRECTA.



AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT
Direcció General de Recursos Humans

SERVICIO DE RÉGIMEN
JURÍDICO DE PERSONAL
GA/RJ/IS/AC
EXpte.: 2055/07

A TODOS LOS CENTROS SANITARIOS

PRIMERO.- El 24 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (B.O.E. nº 71, de 23-03-07). En su Disposición Adicional vigésimo segunda modifica los artículos 59.3 y 61.2 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. El artículo 61.2 queda redactado de la siguiente manera:

"El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

Es por ello que todos los permisos recogidos en la disposición adicional decimonovena de la Ley Orgánica 3/2007 son de aplicación directa al personal al servicio de instituciones sanitarias de la Generalitat dependientes de la Conselleria de Sanidad. En caso de contradicción deberá prevalecer el régimen de permisos y licencias establecido en la mencionada ley orgánica sobre lo dispuesto en el Decreto 137/2003, de 18 de julio, del Consell de la Generalitat, salvo cuando lo dispuesto en el Decreto autonómico sea más favorable para el empleado público.

SEGUNDO.- Sentado lo anterior, procede realizar las siguientes puntualizaciones:

1.- Permiso de paternidad: los 15 días de permiso son naturales.

Los dos primeros días tienen la consideración de permiso retribuido con cargo al centro de gasto y del tercero al decimoquinto día, el descanso, constituye una situación protegida con cargo a la seguridad social, en régimen de pago directo.

Este periodo de descanso de trece días ininterrumpidos, será ampliado en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.



AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT
Direcció General de Recursos Humans

SERVICIO DE RÉGIMEN
JURÍDICO DE PERSONAL
GA/RJ/IS/AC
EXpte.: 2055/07

La gestión de la prestación corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del trabajador/a, mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la Entidad gestora.

La solicitud se formulará en los modelos normalizados.

El Director provincial de la provincia en que se haya presentado la solicitud dictará resolución expresa y la notificará al interesado en el plazo de 30 días. (U 24)

2.- Permiso de lactancia acumulado: consiste en acumular una hora de permiso por cada día de trabajo efectivo desde que se decide la reincorporación al trabajo hasta que el hijo cumpla 12 meses.

Una vez concluido el descanso por maternidad, el periodo hasta que el recién nacido cumpla 12 meses puede cubrirse eligiendo libremente entre supuestos de presencia en el trabajo, con disfrute ordinario o acumulado del permiso de lactancia, o de ausencia, como la excedencia por cuidado de hijo o incluso algún permiso sin sueldo, y también disfrutando primero de alguno de estos supuestos de ausencia y después, en el tiempo restante, del permiso de lactancia hasta llegar a los 12 meses.

El supuesto que no tiene acogida es el disfrute acumulado del permiso de lactancia primero y después la ausencia por excedencia o por permiso sin sueldo, y ello porque previamente ha implicado la libre decisión de incorporarse de manera efectiva al trabajo al menos hasta que el niño cumpla 12 meses, y cada jornada efectiva de trabajo se ha adelantado sustrayendo una hora y disfrutándola de manera anticipada. De esta característica se informará al personal solicitante y se hará constar en la resolución de concesión.

Para calcular cuántas horas de trabajo corresponde acumular para el permiso, se contará una hora por cada jornada de trabajo que corresponda cumplir de manera efectiva en cada caso concreto desde el momento de la decisión de incorporación al trabajo hasta que el niño cumpla 12 meses, permiso acumulado que será distinto dependiendo de múltiples circunstancias, como si el periodo se ha acortado por haber disfrutado previamente de algunos meses de excedencia por cuidado de hijo o si resta disfrutar algún periodo de vacaciones en su transcurso.



AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT
Direcció General de Recursos Humans

SERVICIO DE RÉGIMEN
JURÍDICO DE PERSONAL
GA/RJ/IS/AC
EXPT.: 2055/07

El Director Gerente del Departamento de Salud es el órgano competente para conceder la acumulación de horas de lactancia, con base a lo dispuesto en el artículo 2.1.c) de la Resolución de 18 de enero de 2006, del Director Gerente de la Agencia Valenciana de Salud, por la que se delegan competencias en materia de personal.

3.- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar: para determinar los días de permiso a conceder al personal estatutario habrá que estar a la norma que más favorezca al empleado público.

Así, en cuanto al permiso por fallecimiento (de familiar de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad) habrá que aplicar lo dispuesto en la ley orgánica, mientras que en lo referente al permiso de enfermedad grave de familiar se deberá aplicar la disposición más favorable, dependiendo de cada caso concreto.

TERCERO.- Adjunto, se acompaña relación de permisos y licencias de aplicación al personal al servicio de instituciones sanitarias de la Generalitat dependientes de la Conselleria de Sanidad, una vez integrado lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el Decreto 137/2003, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del mencionado personal.

Valencia, 16 de abril de 2007
**EL DIRECTOR GENERAL
DE RECURSOS HUMANOS**

Fdo: José Cano Pascual



RELACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS DE APLICACIÓN AL PERSONAL AL SERVICIO DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA GENERALITAT DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD, UNA VEZ INTEGRADO LO DISPUESTO EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES, EN EL DECRETO 137/2003, DEL CONSELL, POR EL QUE SE REGULAN LOS PERMISOS Y LICENCIAS DEL MENCIONADO PERSONAL.

Permisos.

1. Por matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho, quince días naturales consecutivos.

2. Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Si acontecieran complicaciones graves en el cuadro clínico de la madre o del hijo, éstas darán lugar a permiso por enfermedad grave de familiar, que se añadirá al del nacimiento.

3. Por el fallecimiento 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.

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

4. Por accidente o enfermedad graves de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, hasta cuatro días hábiles, consecutivos o no (siempre que mientras tanto suceda

hospitalización, o pasada ésta se aporte certificado facultativo sobre la persistencia de la gravedad y la continuación de la necesidad de especiales cuidados en el domicilio) cuando el suceso se produzca en la misma localidad, hasta cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad y hasta seis días si la hospitalización o los cuidados posteriores suceden a más de 100 km del domicilio del personal solicitante.

Quando se trate de accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de afinidad, el permiso será de hasta dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y hasta cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

5. Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales consecutivos.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.

7. Por lactancia de un hijo menor de doce meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán 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



AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT
Direcció General de Recursos Humans

SERVICIO DE RÉGIMEN
JURÍDICO DE PERSONAL
GAR/J/ISIAC
EXPT.E.: 2055/07

progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, las trabajadoras podrán 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.

8. Para cuidar, por razones de guarda legal y por tener su cuidado directo, de algún menor de doce años, o de persona mayor que requiera especial dedicación o de un disminuido físico o psíquico, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad que no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñen actividad retribuida, el personal tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario.

9. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de estudios oficiales, y pruebas selectivas de ingreso en la administración pública, durante el tiempo necesario para su asistencia.

10. Para asistir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, tanto propias como de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, el personal dispondrá del tiempo indispensable que coincida con su jornada de trabajo.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

12. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los

términos establecidos legal o convencionalmente.

13. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. 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, en su caso, de la parte que reste del 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas,


AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT
 Direcció General de Recursos Humans

 SERVICIO DE RÉGIMEN
 JURÍDICO DE PERSONAL
 GA/RJ/IS/AC
 EXPTE.: 2055/07

ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien 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 períodos 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 con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

14. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras.



AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT

Direcció General de Recursos Humans

SERVICIO DE RÉGIMEN
 JURÍDICO DE PERSONAL
 GA/R/JIS/AC
 EXPTE.: 2055/07

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

15. El trabajador que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, 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.

Licencias.

1. Licencias retribuidas.

1.1. Por asuntos particulares que no tengan acogida entre los permisos, cada año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente se podrá disfrutar hasta 6 días de licencia de libre disposición, o de su equivalente en horas a razón de 7 horas por día cuando se desempeñen jornadas diarias superiores. Entre tales días y las vacaciones anuales retribuidas u otros permisos y licencias deberá prestarse cuanto menos un día de trabajo efectivo. El personal solicitará con la suficiente antelación la distribución de dichos días a su conveniencia, que será valorada por la Dirección y se concederá siempre que la ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. El personal temporal disfrutará la parte proporcional que le corresponda de los seis días según el tiempo de servicios prestados.

1.2. Para participar en programas de cooperación sanitaria internacional, con los requisitos establecidos en el Acuerdo del

Gobierno Valenciano de 19 Agosto 1994, el personal que desempeñe plaza en propiedad podrá solicitar licencia por un mes, que se concederá siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

1.3. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, debidamente homologados, y directamente relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal, congresos o reuniones científicas, podrá concederse licencia para ausentarse del puesto de trabajo hasta 40 horas al año coincidentes con el horario de trabajo. La autorización de esta licencia se halla subordinada a la cobertura de las necesidades del servicio, a juicio de la Dirección. Cuando la asistencia lo sea en calidad de profesor, ponente o similar se deberá acreditar junto con la solicitud, por medio de certificación de la persona responsable de la organización, que no se percibe contraprestación de ningún tipo.

2. Licencias no retribuidas.

2.1. El personal fijo y el personal temporal con más de tres años de desempeño de su nombramiento interino, de sustitución o eventual para atención continuada, podrá disfrutar permisos sin sueldo por interés particular de una duración mínima de 15 días naturales consecutivos y máxima acumulada de tres meses cada dos años, cuya concesión se halla en todo caso subordinada a la adecuada cobertura de las necesidades del servicio.

2.2. Excepcionalmente, podrán concederse permisos sin sueldo de duración superior a tres meses cuando se soliciten para el disfrute de becas o cursos que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante y las necesidades del servicio lo permitan.