

Permisos, licencias y vacaciones del personal de Enfermería de la Agencia Valenciana de Salud



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia



Nº5

ÍNDICE	pag.
1. Introducción.	3
2. Régimen general de los permisos y licencias del personal de enfermería de la agencia valenciana de salud	4
3. Permisos	6
4. Licencias:	15
a) Licencias retribuidas	15
b) Licencias no retribuidas	17
5. Vacaciones	18
6. Tablas-resumen sobre los permisos y licencias del personal de enfermería de la agencia valenciana de salud	24



1. INTRODUCCIÓN

El régimen de permisos, licencias y vacaciones que disfruta el personal de enfermería de la Agencia Valenciana de Salud se regula básicamente en el Decreto 137/2003 de 18 de julio por el que se regula jornada y horarios de trabajo, permisos, licencias, vacaciones del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Generalitat Valenciana.

El citado Decreto ha sufrido modificaciones por nuevas normas que se han ido aprobando en sucesivos años; y en concreto básicamente por la aprobación de dos leyes de carácter estatal como son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.



2. RÉGIMEN GENERAL DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA AGENCIA VALENCIANA DE SALUD

Los permisos y licencias a los que tiene derecho el personal de enfermería de la Agencia Valenciana de Salud deben de ser solicitados por escrito, con la justificación documental previa o posterior que corresponda, y se disfrutarán previa autorización del órgano competente, que en el caso de los permisos se otorgará con la mera constatación de la circunstancia alegada. En todo caso, la denegación se motivará por escrito y se notificará al personal interesado. Será de aplicación tanto al personal fijo como al temporal. La pareja inscrita en el Registro de Uniones de Hecho tendrá la misma consideración que el cónyuge.

Para establecer el cómputo de grados de parentesco necesario al objeto de conocer si existe derecho al disfrute de los permisos se realizará este cómputo contando cada generación ascendiendo hasta encontrar el tronco común y luego, si es el caso, descendiendo. Así, entre padres e hijos existe un grado de parentesco por consan-

guinidad, y entre una persona y su hermano, dos.

En el parentesco de afinidad, se considera que entre cónyuges no se consume ningún grado. Así, entre una persona y el padre o madre de su cónyuge se cuenta un grado de parentesco por afinidad, y dos respecto al hermano del cónyuge.



3. PERMISOS

Los permisos que puede disfrutar el personal de enfermería de la Agencia Valenciana de Salud son los siguientes:

1. Por matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hechos, quince días naturales consecutivos.

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

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. Cuando 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 grave 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. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave 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 de 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 (este

último aspecto fue incluido por la Ley Orgánica de Igualdad).

7. Por lactancia de un hijo menor de doce meses las trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos mitades. Por su voluntad se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada diaria ordinaria en una hora, bien al principio o al final de ella, con la misma finalidad. La Ley Orgánica de Igualdad aportó algunas novedades destacando la posibilidad de sustituir este derecho también por una reducción en media hora al inicio y al final de la jornada y establece que este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. La Ley Orgánica de Igualdad instaura el permiso de lactancia acumulado que consiste en que las trabajadoras podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia diario por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente; este permiso se incrementará en los casos de parto múltiple.

8. Para cuidar, por razones de guarda legal y por tener a 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 sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento acreditada por órgano competente, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad que no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, el personal tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario.

También tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

En los supuestos de reducciones de jornada que se produzcan por el cuidado de un disminuido físico, psíquico o sensorial, por razón de larga o crónica enfermedad del trabajador o por cuidado de algún menor de 12 años que requiera especial dedicación acreditada por órgano competente de la administración sanitaria, cuando la citada reducción de jornada no supere la hora diaria no generará reducción de retribuciones.

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 (permiso de maternidad). El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que

seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de estas seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos 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. 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.

Algunas cuestiones importantes y novedosas que estableció la Ley Orgánica de Igualdad en relación a este permiso son: que 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 el supuesto de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas; y en los supuestos de adopción internacional, cuando

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

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

14. 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.

15. Por la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público se ha instaurado el permiso por razón de violencia de género que consiste en que las faltas de asistencia de las empleadas estatutarias 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 empleadas estatutarias 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 se establezcan. Cuando la reducción de jornada no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

16. Por la ley de presupuestos generales del Estado para el 2011 se modificó el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público regulando

un nuevo permiso cuya redacción es la siguiente. “El funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Reglamentariamente, se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos”.



4. LICENCIAS

Las licencias se pueden clasificar entre retribuidas y no retribuidas:

a) Licencias retribuidas

1. Por asuntos particulares que no tengan acogida entre los permisos, (días de libre disposición) 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.

2. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público establece que además de los seis días de libre disposición el personal estatutario tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

3. Para participar en programas de cooperación sanitaria internacional, el personal que desempeñe plaza en propiedad podrá solicitar licencia por un mes, que se concederá siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4. 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.

b) Licencias no retribuidas

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. 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.



5. VACACIONES

Las vacaciones del personal de enfermería de la Agencia Valenciana de Salud se regulan de la siguiente forma:

A. Régimen general de vacaciones

Las vacaciones serán de un mes, disfrutadas tanto por el personal fijo como por el personal temporal. No podrá acumularse a las vacaciones anuales los 6 días de libre disposición a que tiene derecho el personal estatutario.

B. Irrenunciabilidad

Las vacaciones tienen carácter irrenunciable, y se disfrutarán ineludiblemente dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo acumularse a otro distinto, ni compensarse en metálico. No obstante, y aunque en todo caso se deberá procurar su disfrute efectivo, excepcionalmente podrá liquidarse la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas, a la conclusión de los siguientes nombramientos temporales: nombramientos temporales de tres meses o menos de duración, o que concluyan fuera del período vacacional, o que finalicen por las causas re-

glamentariamente establecidas de forma que el centro no haya podido prever el disfrute de las vacaciones.

C. Duración

La duración de la vacación anual reglamentaria será del mes natural en que se disfruten o de treinta días naturales si se toman en un período comprendido entre dos meses.

Si el tiempo de servicios prestados, en el período anual al que se imputa el disfrute de las vacaciones, fuese inferior a doce meses, los días que por este concepto deban de concederse se calcularán a razón de dos días y medio de cada mes trabajado. En el cómputo total de los días de vacaciones, la fracción que pudiera producirse se redondeará por exceso.

A efectos del cómputo temporal para el cálculo de vacaciones se considerará que ha existido interrupción de servicios en los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y sanción de suspensión.

La situación de incapacidad temporal sobrevenida una vez iniciado el período de vacaciones sólo interrumpirá su disfrute cuando el proceso de enfermedad dé lugar a la hospitalización,

teniendo que ser acreditado ante la Dirección del centro, o tenga su causa en una patología grave que no requiera hospitalización, previa valoración de la Dirección del centro, oídos los representantes de los trabajadores.

D. Fraccionamiento

En principio, el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida.

No obstante, cuando de modo excepcional se fraccione en dos períodos, como máximo, se entenderá que la suma no puede exceder de 26 días laborables, entre los que se computan los sábados aún cuando corresponda descansar.

El fraccionamiento de vacaciones se hará a petición del personal, y, previo informe favorable del Jefe de la Unidad a que figure adscrito, su concesión quedará al criterio de la Dirección del Centro. La denegación de la petición será, en su caso, justificada suficientemente y notificada por escrito al interesado.

E. Período vacacional ordinario

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, que constituirán el período vacacional ordinario.

F. Turnos de vacaciones

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal dentro de cada una de las Unidades, siempre que no se incumpla lo establecido en el Decreto y se mantenga la funcionalidad de las distintas Unidades Asistenciales.

Todo el personal, incluso el interino, sustituto o eventual, optará en igualdad de condiciones a estos turnos.

De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos de vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro de la Unidad un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones.

En el caso de producirse en la Unidad nuevas incorporaciones de personal que haya generado y no disfrutado derecho de vacaciones, se respetará la programación de vacaciones en ese año y se acoplará dicho personal al turno que tenía adjudicado la plaza que venga a ocupar, y, en su defecto, a las necesidades asistenciales de la Unidad de destino para el disfrute de sus vacaciones.

El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de Unidad dentro del De-

partamento o Zona Básica de Salud con posterioridad a la fecha de celebración del sorteo conservará el turno de vacaciones que le correspondió.

G. Disfrute incentivado de vacaciones

Con carácter voluntario y, en todo caso, superado a las necesidades del servicio, el personal de aquellas categorías en las que habitualmente existen dificultades de sustitución podrá disfrutar las vacaciones fuera del período ordinario, siempre que no coincida con las festividades de Pascua y Navidad.

Siempre que corresponda a un plan de disfrute previamente fijado que aconseje, a juicio de los responsables de las unidades, dilatar el período vacacional, se compensará el disfrute voluntario de las vacaciones fuera del período ordinario con la concesión de tres días extra de vacaciones.

H. Calendario de vacaciones

Previamente a su aprobación, el calendario de vacaciones será remitido a los representantes sindicales, quienes podrán emitir informe sobre su contenido y presentar propuestas para su modificación. Aprobado el calendario, los direc-

tores de las instituciones notificarán individualmente al personal el período o períodos en que podrá disfrutar sus vacaciones.

6. TABLAS-RESUMEN SOBRE LOS PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA AGENCIA VALENCIANA DE SALUD

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 hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad	Hasta 4 días hábiles consecutivos o no cuando el suceso se produce en la misma localidad, hasta 5 días hábiles en distinta localidad y hasta 6 días hábiles cuando suceda a más de 100 kilómetros.	El permiso se concede mientras suceda hospitalización, o pasada ésta se acredite la persistencia de la gravedad y la necesidad de cuidados en el domicilio.

Por accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de afinidad	Hasta 2 días hábiles en la misma localidad y hasta 4 días hábiles en distinta localidad.	
Por traslado del domicilio habitual	2 días naturales consecutivos.	
Para el cumplimiento de un deber inexcusable público o personal y deberes derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar	Por el tiempo indispensable.	
Para concurrir a exámenes finales liberatorios, demás pruebas de evaluaciones de estudios y participación en pruebas de ingreso en las Administraciones Públicas	Por el tiempo indispensable.	
Para asistir a consultas y tratamientos de tipo médico propias o menores, ancianos o discapacitados a cargo	Por el tiempo indispensable.	

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	Además se tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo

	diarias percibiendo las retribuciones íntegras.	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 tendrá derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución.	Se disfruta de este permiso en los períodos de hospitalización hasta que el menor cumpla 18 años.
Por violencia de género		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)	Hasta 6 días al año.	Es una licencia retribuida. Se pueden disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.
Días de libre disposición adicionales	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.
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.
---	------------------------------------	--



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia