



JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Agencia Sanitaria Hospital de Poniente

Actualización mayo de 2014

ÍNDICE

I. NORMATIVA APLICABLE

II. JORNADA

- II.1. Jornada efectiva de trabajo
- II. 2. Días de asuntos particulares

III. VACACIONES

IV. REDUCCIONES DE JORNADA Y PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

- IV.1. Suspensión del contrato por maternidad y permiso adicional de 4 semanas.
- IV.2. Permiso por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- IV.3. Permiso por adopción o acogimiento.
- IV.4. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.
- IV.5. Reducción de jornada por razones de guarda legal de hijo o familiar.
- IV.6. Reducción de jornada para atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave.
- IV.7. Reducción de jornada para la lactancia de un hijo menor de doce meses.
- IV.8. Reducción de jornada por cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
- IV.9. Reducción del incremento de jornada diaria.
- IV.10. Reducción de jornada voluntaria.
- IV. 11. Víctimas de violencia de género.

V. PERMISOS RETRIBUIDOS

- V.1. Permiso por matrimonio (o inscripción como pareja de hecho).
- V.2. Permiso por fallecimiento de familiar de primer grado o cónyuge.
- V.3. Permiso por fallecimiento de familiar de segundo grado.
- V.4. Permiso por accidente, enfermedad grave de parientes
- V.5. Permiso por traslado de domicilio habitual.
- V.6. Permiso para la realización de funciones sindicales.
- V.7. Permiso para concurrir a exámenes finales.
- V.8. Permiso para asistir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- V.9. Permiso por cumplimiento de un deber de carácter inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- V.10. Permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

VI. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

I. **NORMATIVA APLICABLE.**

- 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.
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad
- Decreto-Ley 3/2012, de 25 de julio, por el que se modifica el Decreto- Ley 1/2012, de 19 de junio.
- Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

II. **JORNADA.**

II.1. **Jornada efectiva de trabajo.**

Los criterios y directrices generales para la implantación de la jornada de 37,5 horas implantada con carácter básico por la Administración General del Estado, y desarrollada para su aplicación en el SSPA por el Decreto -Ley 1/2012, de 19 de junio, y la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, son los que se recogen en los párrafos siguientes.

Se declara y reconoce el establecimiento de la jornada de 37,5 horas semanales, que en cómputo anual significa una jornada anual de trabajo efectivo de 1.645 horas en turno diurno y 1.530 en turno rotatorio de trabajo efectivo en el citado cómputo anual (Regulada en el Decreto 175/1992, de 29 de septiembre, sobre materia retributiva y condiciones de trabajo del personal de centros e instituciones Sanitarias):

En el caso de que a algún/a trabajador/a le resulte una aplicación mixta de turnos, el número de horas a realizar obedecerá al correspondiente cálculo proporcional.

Al personal facultativo de la empresa pública le será de aplicación la duración máxima de la jornada de trabajo de 48 horas semanales (Directiva Comunitaria 93/104/CE o aquella otra que sea de aplicación).

Los días 24 y 31 de diciembre son días laborales.

Las ausencias motivadas por los permisos sin sueldos y por las demás suspensiones del contrato de trabajo previstas no son consideradas como de trabajo efectivo en orden al cómputo anual de la jornada realizada, mientras que las ausencias por IT y por los permisos y descansos retribuidos son consideradas como de trabajo efectivo a los efectos del expresado cómputo anual de la jornada realizada. De igual modo, a efectos de cómputo de jornada, los días de asuntos particulares no computan como tiempo efectivamente trabajado.

II.2. Días de asuntos particulares.

Regulación:

- Art. 48 K del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Art. 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre

Requisitos:

- Los días de libre disposición deberán ser solicitados por el trabajador con al menos 5 días de antelación.
- No requieren justificación.

Características:

El número de días de asuntos particulares establecido en el Artículo 43.o. III CC ASP se establece en cuatro días para todos los profesionales, con independencia del turno.

Desaparecen los días adicionales por antigüedad (Artículo 8 del Real Decreto Ley 20/2012).

III. VACACIONES

Regulación:

- Art. 50 del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Art. 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

Duración:

El personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos del cómputo de las vacaciones no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Cuando no se tenga derecho a las vacaciones correspondientes a un año completo, se calcularán en base al tiempo proporcional trabajado. De resultar alguna fracción en este cómputo ésta se redondeará al alza.

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.

Fraccionamiento:

Como regla general el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida.

No obstante, las vacaciones se podrán fraccionar como máximo en dos periodos sin que la suma de ambos sobrepase 22 días hábiles sin considerarse entre ellos los sábados.

Período de disfrute:

El periodo 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 disfrutar 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 periodo coincidente con las vacaciones escolares los trabajadores que tengan hijos en edad escolar obligatoria, siempre que lo permita la organización de la Empresa.

De igual modo, las mujeres embarazadas tendrán derecho a priorizar su turno vacacional, a partir del sexto mes de embarazo.

Irrenunciabilidad:

Como norma general, las vacaciones no pueden ser retribuidas, sino que han de disfrutarse en el año natural para garantizar el descanso de los profesionales, salvo en los supuestos de permiso por maternidad en los términos fijados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad. Sin embargo excepcionalmente podrán ser sustituidas por la retribución oportuna en los supuestos de cese de nombramientos temporales.

Procedimiento:

La solicitud de vacaciones anual deberá formalizarse por todo el personal antes del día 1 de abril, con independencia del periodo solicitado, salvo que se encuentre en situación de IT, en cuyo caso la solicitud deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días con carácter previo al nuevo señalamiento de periodo de vacaciones por el trabajador.

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

A la vista de las solicitudes y teniendo en cuenta los acuerdos a que pueda llegar el personal de cada categoría profesional, en cada Unidad o Servicio se elaborará el calendario vacacional siempre que tales acuerdos se ajusten a las presentes normas y se mantenga la funcionalidad de las Unidades.

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.

Con carácter general y a fin de garantizar la continuidad asistencial y profesional en las distintas Unidades, podrá disfrutar un máximo de un tercio de la plantilla adscrita a esa unidad de las vacaciones”.

Días adicionales de vacaciones:

En aplicación de la normativa vigente, quedan sin vigencia los siguientes párrafos del Artículo 47 de III CC ASP los siguientes derechos:

- *“Por cada seis años de antigüedad en la Empresa Pública Hospital de Poniente, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de un día más de vacaciones retribuido, como fórmula de compensar la fidelidad del/la trabajador/a con la empresa pública”.*
- *“El periodo 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. El disfrute de las vacaciones fuera del periodo establecido, dará derecho al disfrute de un día más de vacaciones retribuidas”.*

Supuestos especiales:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la madre coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 42.1 se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Las vacaciones debidamente solicitadas y autorizadas quedarán suspendidas con ocasión de baja por Incapacidad. En tal caso, será necesario formalizar nueva solicitud en un plazo máximo de 15 días con carácter previo al nuevo señalamiento de periodo de vacaciones por el/la trabajador/a.

El personal que acceda a la **jubilación o a excedencia voluntaria** deberá disfrutar, en su caso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda antes de la fecha en que esté prevista la baja.

Si por no conocerse la fecha de la baja con antelación suficiente se hubiera disfrutado un mes entero de vacaciones o más días de los que proporcionalmente le correspondiesen, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

IV. REDUCCIONES DE JORNADA Y PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

IV.1. Permiso por parto: suspensión del contrato por maternidad y permiso adicional de 4 semanas.

Regulación:

- Art.49.a. del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Art. 33.e. del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía (en adelante "VII CC JA).
- Art. 42.1 del III CC ASP.

Requisitos:

- Presentación en el plazo de tres días del parte médico o fotocopia del Libro de Familia.
- En el caso de que la madre opte porque el otro progenitor disfrute de parte del permiso, escrito de la interesada especificando su distribución.

Duración:

- Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple.
- Una vez agotado el permiso por maternidad de dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o discapacidad del hijo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales que se disfrutarán de forma consecutiva.
- 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.

Distribución:

- Obligatoriamente, las seis semanas inmediatamente posteriores al parto corresponden a 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 de permiso.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que se ajusten al plan de desarrollo individual de el/la trabajador/a.

Características:

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.
- Los trabajadores que hayan hecho uso de este permiso, una vez finalizado el periodo de disfrute, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les 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.

IV.2. Permiso por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Regulación:

- Art.48.g. del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Art. 43.n del III CC ASP.

Requisitos:

- Solicitud del interesado en modelo normalizado.
- Justificante de la hospitalización del hijo/a.

Duración:

- El/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse durante dos horas diarias percibiendo sus retribuciones íntegramente.
- Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al personal dentro de su jornada.

IV.3. Permiso por adopción o acogimiento.

Regulación:

- Art.49.a. del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Art. 33.e. del VI CC JA.
- Art. 42.1 del III CC ASP.

Requisitos:

- Solicitud del interesado en modelo normalizado.
- Aportación previa del informe de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o de adopción, teniendo en cuenta las características especiales de la adopción internacional.

Duración:

- Dieciséis semanas ininterrumpidas, en los siguientes supuestos: 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.
- Ampliables en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo en caso de adopción o acogimiento múltiple, o de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.
- El cómputo de las dieciséis semanas se realiza, a elección del trabajador:
 - A partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
 - A partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- Este permiso será único por cada sujeto causante.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados que lo podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple o en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.
- El permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que se ajusten al plan de desarrollo individual de el/la trabajador/a.

Características:

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.
- Los trabajadores que hayan hecho uso de este permiso, una vez finalizado el periodo de disfrute, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les 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.

IV.4. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

Regulación:

- Art.49.c. del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.

Duración:

- Quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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.
- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzcan en una familia numerosa o que, por tal motivo, adquiera dicha condición o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado superior o igual al 33%.
 - *En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.
 - *El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.
 - *A efectos de la consideración de familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección de las familias numerosas.
 - *Se consideran miembros de la familia a los dos progenitores y a los hijos de ambos, comunes y no comunes, que convivan con ellos.
- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Características:

- Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los artículos 49.a y 49.b. del EBEP.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.
- Los trabajadores que hayan hecho uso de este permiso, una vez finalizado el periodo de disfrute, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les 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.

IV.5. Reducción de jornada por razones de guarda legal de un hijo o familiar.

Regulación:

- Art. 48.H. del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Art. 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

- Art. 44.1. del III CC ASP.
- Instrucción 1/2013, de 27 de junio, de la Secretaría General Técnica, sobre el régimen aplicable a la reducción de jornada por guarda legal en el ámbito del personal al servicio de las Entidades Instrumentales de la Consejería de Salud y Bienestar Social.

Requisitos:

- Solicitud del interesado mediante modelo normalizado.
- Certificado de matrimonio o de convivencia, fotocopia del D.N.I. del causante, informe médico que acredite que no puede valerse por sí mismo y fotocopia de la declaración de la renta del causante. El percibo de una pensión no impide la concesión de la reducción de jornada.
- Certificado de nacimiento o libro de familia.
- En el caso de discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, fotocopia de la resolución del órgano administrativo que la reconozca o, en su defecto, informe médico e informe de la Tesorería General de la Seguridad Social de que no desempeña actividad retribuida.
- En el caso de solicitar la mejora en las retribuciones deberá acreditarse por parte del trabajador que no realiza actividad privada alguna mediante la aportación de la siguiente documentación:
 - Informe de vida laboral, que deberá aportar en el momento de la solicitud y posteriormente cada 2 meses mientras el/la trabajador/a este disfrutando de la reducción de jornada.
 - Declaración jurada del trabajador/a no mantener actividad privada retribuida alguna.
- El cambio a jornada completa para aquellos/as trabajadores/as que se encuentren en reducción deberá ser solicitado con al menos un mes de antelación.

Características:

- 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.
- Las reducciones de jornada se podrán solicitar por el/la trabajador/a, con una periodicidad trimestral y, bien por horas, días, meses y años, debiendo comunicar el/la trabajador/a a la empresa esta circunstancia con la suficiente antelación (un mes mínimo) para que en ningún caso esta decisión pueda afectar a la organización del servicio. Si no se presentase la solicitud con un mes de antelación, o ésta afectase a la organización del servicio, la empresa ostentará la prerrogativa de determinar la forma de su concesión. La reducción de jornada se calculará en un horizonte temporal máximo de un año natural.
- El/la trabajador/a solicitante podrá recibir una mejora en sus retribuciones de salario base y complemento funcional, durante el tiempo de reducción de jornada. En el caso de reducción la jornada de un cuarto, un tercio o la mitad de la misma, el trabajador/a percibirá un 85%, 80% y 60% respectivamente de la totalidad de sus retribuciones ordinarias (salario base, complemento funcional y trienios). Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.
- Estas mejoras en la retribución se aplicarán únicamente en el supuesto de que se realice una dedicación exclusiva al cuidado del menor o familiar y se acredite la no realización de ningún tipo de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles.
- Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del 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 y acredite que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeña 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.

- Su concesión atenderá a las circunstancias organizativas, funcionales, asistenciales, que en cada caso se determinen.
- Las reducciones que se autoricen respecto a jornada llevarán aparejadas una reducción en las guardias en la misma proporción.
- La concesión de las reducciones de jornada previstas en los dos apartados anteriores para el supuesto de trabajadores/as que vengan desempeñando actividades reguladas en la normativa sobre incompatibilidades llevará aparejada una reducción en la actividad privada autorizada equivalente al periodo de reducción de jornada solicitada. La acreditación de dicha situación se llevará a cabo en los términos establecidos en el artículo 12 del III Convenio Colectivo de la AGSP.

IV.6. Reducción de jornada para atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave.

Regulación:

- Art. 48. I. del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Art. 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

Requisitos:

- Solicitud del interesado mediante modelo normalizado.
- Libro de familia.
- Aportación de informe médico en el que se detalle la enfermedad a efectos de comprobar que se trata de una enfermedad muy grave.

Características:

- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % 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.

IV.7. Reducción de jornada para la lactancia de un hijo menor de doce meses.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

Regulación:

- Art. 48.f. del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.

- Art. 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.
- Art. 44.2. del III CC ASP.

Requisitos:

- Solicitud del interesado mediante modelo normalizado con al menos quince días de antelación al inicio del disfrute.
- Aportación previa de certificación de nacimiento o fotocopia del Libro de Familia. En el caso de que ambos progenitores trabajen, informe de la empresa del otro progenitor en el que se acredite que éste no ha solicitado el permiso.

Duración:

- Una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.
- Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
- Igualmente la trabajadora podrá 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.

Características:

- El permiso se iniciará desde el primer día tras la finalización del descanso por maternidad, salvo que el trabajador se encuentre de vacaciones, o Incapacidad temporal o pase a cualquier otra situación de suspensión del contrato.
- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. En ese caso, solo uno podrá ejercitarlo.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la madre o padre dentro de su jornada.

IV.8. Reducción de jornada por cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Regulación:

- Art. 49.e. del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Art. 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

Requisitos:

- Solicitud del interesado mediante modelo normalizado.
- Libro de familia.
- Aportación de informe médico en el que se detalle la enfermedad a efectos de comprobar que se encuentra recogida en Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Duración:

- El trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Características:

- Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la Agencia Sanitaria Hospital de Poniente, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

IV.9. Reducción del incremento de jornada diaria.

El personal podrá optar voluntariamente por no incrementar la jornada a 37 horas y 30 minutos, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones.

Regulación:

- Art. 23.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

Requisitos:

- Solicitud del interesado en modelo normalizado con al menos con quince días de antelación, a efectos de adaptar, si procede, la organización de la unidad.

Características:

- Podrá disfrutar de esta reducción solo el personal fijo.
- El/la trabajador/a podrá hacer efectivo este derecho una sola vez.

- La jornada anual reducida será la correspondiente a 35 horas semanales: 1.540 en turno diurno y 1.489 en turno rotatorio.
- Su concesión atenderá a las circunstancias organizativas, funcionales, asistenciales, que en cada caso se determinen.
- Esta reducción tendrá aparejadas una reducción en las guardias en la misma proporción.

IV.10. Reducción de jornada voluntaria.

Regulación:

- Acordada en Comisión de Seguimiento de III Convenio Colectivo de la Agencia Sanitaria Poniente, de 8 de mayo de 2014.

Requisitos:

- Solicitud del interesado mediante modelo normalizado con 30 días de antelación a la fecha de inicio de la reducción.
- Deberá existir resolución de la Dirección Gerencia en el plazo máximo de un mes desde la solicitud. Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa en el plazo de un mes de las solicitudes serán estimatorios.
- No precisa justificación.

Características:

- El/a trabajador/a podrá disfrutar de una reducción por motivos personales de un cuarto, de un tercio, o como máximo del cincuenta por cien de la jornada establecida para el período de disfrute solicitado.
- Todos los conceptos retributivos que componen la nómina del trabajador se verán reducidos en la misma proporción que el porcentaje de reducción solicitado.
- La concesión de la presente reducción quedará supeditada a que la misma no afecte a la adecuada organización del servicio.
- La reducción de jornada podrá afectar al horario de trabajo del solicitante y/o acumularse en jornadas completas. El horario, y en su caso, la determinación de las jornadas concretas en las que el trabajador disfrutará de la reducción deberán ser aprobadas por el Responsable del Servicio del que se trate, quedando además supeditado el disfrute efectivo de los días de reducción concedidos a las necesidades asistenciales del centro.
- El periodo por el que se solicita esta reducción de jornada no podrá ser inferior a tres meses, ni superior en ningún caso al del año natural, de forma que las reducciones solicitadas en las que no conste la fecha fin de la misma, llevarán implícitamente como máximo, como fin del periodo de la reducción, el 31 de diciembre del año del que se trate. En el caso de que el trabajador desee seguir disfrutando de esta reducción de jornada, deberá solicitarla de nuevo con la antelación prevista en este apartado.
- El trabajador, en el caso de que no haya fijado fecha fin de la reducción de jornada, y quiera finalizar ésta antes del 31 de diciembre del año del que se trate, deberá comunicarlo con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

IV.11. Víctimas de violencia de género.

Regulación:

- Art. 49.d. del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Art. 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.
- Art. 44.3. del III CC ASP.

Requisitos:

Acreditación de la situación mediante sentencia por la que se condene al agresor, la Orden de Protección o, excepcionalmente y hasta tanto se dicte la orden de protección, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

Características:

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la Empresa.
- Así mismo, las faltas de asistencia de las funcionarias 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.
- Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se acuerde entre la Empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 6 del artículo 37 del ET en orden a la resolución de discrepancias.

V. PERMISOS RETRIBUIDOS

Regulación:

Los permisos retribuidos quedan regulados por los artículos 48 y 49 del EBEP, así como los artículos 33.1.a, 33.1e y 33.1.f del VI CC JA:

Reglas generales:

- Los permisos retribuidos, con carácter general, deben solicitarse con 5 días de antelación.
- La justificación de las ausencias, habrá de realizarse en un plazo máximo no superior a 7 días.
- Puntualización de la expresión “a partir del hecho causante”: cuando el/la trabajador/a ya ha realizado su jornada el día en que tiene lugar el hecho causante, se computará a partir del día siguiente (hábil o natural, dependiendo de si el permiso se concede por días hábiles o naturales); en caso contrario, ese mismo día.

- Si el/la trabajador/a está de turno de noche la noche previa al día que tiene lugar el hecho causante; ejemplo: el día 15/11 está de noche y el 16/11 tiene un examen (o va a un juicio, o ingresan a un familiar...) En este caso, el permiso se computará desde el día en el que tiene lugar el hecho causante. El/la trabajador/a podrá solicitar un cambio de turno de la noche previa siempre que las circunstancias de la organización lo permitan.
- Para el cálculo de la jornada, para cada día de permiso se computarán las horas correspondientes al turno de que se trate.
- Se entenderán como días hábiles todos aquellos que en el turno del trabajador no figuren como descanso.
- Los permisos y licencias serán de aplicación tanto al personal fijo como al temporal, salvo que en algún permiso o licencia se establezca lo contrario.
- Todos los permisos y licencias podrán unirse al periodo vacacional reglamentario siempre que las circunstancias de la organización así lo permitan.
- El cómputo 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.

V.1. Permiso por matrimonio (o inscripción como pareja de hecho).

Regulación:

- Art. 48.I. del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Artículo 43.a. III CC ASP.

Requisitos:

- Solicitud del interesado mediante modelo normalizado.
- Aportación, dentro de los quince días siguientes a la finalización del permiso, del Certificado de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

Duración:

- Se concederán 15 días naturales consecutivos, debiendo estar incluido el día en que se contraiga matrimonio o se produzca la inscripción.

V.2. Permiso por fallecimiento de familiar de primer grado o cónyuge.

Regulación:

- Artículo 48.a del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.

Requisitos:

- Solicitud del interesado en modelo normalizado. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.

- Aportación dentro de los siete días siguientes a la finalización del permiso, de Certificado de defunción o funeraria.

Duración:

- Tres días hábiles consecutivos si el hecho se produce a menos de 75 kms. de la localidad de residencia del trabajador.
- Cinco días hábiles consecutivos si el hecho se produce a más de 75 kms. de la localidad de residencia del trabajador.

V.3. Permiso por fallecimiento de familiar de segundo grado.

Regulación:

- Artículo 48.a del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.

Requisitos:

- Solicitud del interesado mediante modelo normalizado. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.
- Aportación dentro de los siete días siguientes a la finalización del permiso, de Certificado de defunción o funeraria.

Duración:

- Dos días hábiles consecutivos si el hecho se produce a menos de 75 kms. de la localidad de residencia del trabajador.
- Cuatro días hábiles consecutivos si el hecho se produce a más de 75 kms. de la localidad de residencia del trabajador.

V.4. Permiso por accidente, enfermedad grave de parientes.

Regulación:

- Artículo 48.a del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Art. 43.e y 43.f. de III CC de la ASP.

Requisitos:

- Solicitud del interesado en modelo normalizado. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.
- Aportación de justificante de ingreso hospitalario o, en su caso, de informe médico en el que se detalle la enfermedad a efectos de comprobar que se encuentra recogida en Real Decreto

1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Duración:

- Parientes de primer grado, cónyuges o miembros de pareja de hecho que figuren como tales en el debido registro: tres días hábiles. Si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 kms.de la localidad de residencia de el/la trabajador/a, cinco días hábiles.
- Parientes de segundo grado, dos días hábiles. Si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 kms. de la localidad de residencia de el/la trabajador/a, cuatro días.

Características:

- Se entenderán enfermedades graves las recogidas en el real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- En el caso de que haya hospitalización, el trabajador elige el momento de disfrutar el permiso, siempre que el paciente continúe ingresado. En el caso de que éste reciba el alta, el trabajador perderá los días que no haya disfrutado, salvo que se trate de una enfermedad de las recogidas en el real Decreto 1148/2011, en cuyo caso podrá disfrutar del resto de los días, por una sola vez. En el caso de que haya más hospitalizaciones por la misma causa solo corresponderán los días en los que el familiar permanezca ingresado.
- En los casos en los que no haya hospitalización, solamente se concederá un permiso por cada familiar y para el mismo proceso patológico.

V.5. Por traslado de domicilio habitual.

Regulación:

- Artículo 48.b del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.

Requisitos:

- Solicitud del interesado en modelo normalizado.
- Justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado: certificado de empadronamiento.

Duración:

- Un día natural.

Características:

- El permiso deberá disfrutarse necesariamente el día en que efectivamente se produce el traslado de domicilio.
- Por residencia habitual del trabajador se entenderá la localidad en que éste tenga su domicilio estando allí empadronado y como tal conste en cada momento en su expediente personal.

V.6. Permiso para la realización de funciones sindicales.

Regulación:

- Artículo 48.c del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.

Requisitos:

- Los permisos para la realización de funciones sindicales o de representación del personal se ajustarán a lo previsto en el artículo 76 del III CC de la ASP.
Se debe de comunicar a la Dirección de RRHH con una antelación mínima de 48 horas o 72 horas en caso de ejercerlo después de fin de semana.
- Es necesario diferenciar el crédito horario que corre habitualmente a cargo de los representantes de los trabajadores, y aquel que su consumo es imputable a la Empresa, y que son las correspondientes para asistir a las reuniones en la Comisiones Negociadoras de Convenio, Comisión de Seguimiento y Comité de Seguridad y Salud.
- Se podrá producir la cesión de crédito horario entre representantes, teniendo siempre en cuenta el crédito total por Sindicato a efectos de su disfrute.

Duración:

- Crédito correspondiente conforme al artículo 76 del III CC.

V.7. Permiso para concurrir a exámenes finales.

Regulación:

- Artículo 48.d del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Artículo 43.K. III CC ASP.

Requisitos:

- Solicitud del interesado mediante modelo normalizado.
- Aportación de justificación que acredite la fecha del examen o prueba, su carácter final, el carácter oficial del Centro y que la titulación de la que se trate cumple los requisitos del artículo 32 del III Convenio Colectivo de la ASP.

Duración:

- El día de la realización.

Características:

- Son aquellos exámenes o pruebas definitivas de aptitud que tengan carácter final.
- Han de realizarse para la obtención de titulaciones oficiales académicas y profesionales de las establecidas en el artículo 32 de III Convenio Colectivo de la ASP o títulos propios autorizados por la Comisión de Seguimiento, hasta la tercera convocatoria como máximo.

- No se genera el derecho al permiso para la participación en pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por cualquier Administración Pública.
- No se genera derecho al permiso cuando el examen o prueba se celebre en día inhábil en función del turno de trabajo del interesado.

V.8. Permiso para asistir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

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. (Artículo 43.k. III CC ASP).

Regulación:

- Artículo 48.e del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Artículo 43.i. III CC ASP.

Requisitos:

- Solicitud del interesado mediante modelo normalizado.
- Justificación de la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Duración:

- El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

V.9. Permiso por cumplimiento de un deber de carácter inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Regulación:

- Artículo 48.j del EBEP, modificado por el Real Decreto Ley 20/2012.
- Artículo 43.i. III CC ASP.

Requisitos:

- Solicitud del interesado mediante modelo normalizado.
- Aportación dentro de los siete días siguientes del certificado de asistencia.
- Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, así como los deberes de carácter cívico, entre los que se incluyen:
 - La asistencia a las sesiones del pleno de las Corporaciones Locales o de las Comisiones y atención a las Delegaciones de las que forme parte o que desempeñe el interesado.
 - La asistencia a juicio en calidad de jurado, imputado, demandante, demandado, perito o testigo.

- La asistencia como miembro a Juntas Generales de Colegios Oficiales.
- La participación en procesos electorales o el ejercicio del derecho de sufragio.
- La asistencia como miembro a las Mesas de las distintas elecciones, conforme a la normativa que se establezca para cada elección.

Duración:

El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.

V.10. Permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Regulación:

- Artículo 37.3.b. del E.T.

Requisitos:

- Solicitud del interesado en modelo normalizado. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.
- Aportación de justificante de intervención quirúrgica e informe médico en el que se detalle de forma expresa la necesidad de reposo domiciliario.

Duración:

- Dos días naturales desde el mismo día de la intervención. Si el hecho causante que genera el permiso se produce a más de 75 kms. de la localidad de residencia del/la trabajador/a, cuatro días (Artículo 37.3.b ET).

VI. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Regulación:

Queda regulado por el Artículo 36.1.2.2. VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía (en adelante VI CC JA), modificando el Artículo 49 del III CC ASP.

Características:

El personal con un año como mínimo de servicio activo en la AS Poniente, 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.

La nueva redacción supone la supresión del Artículo 49 del III CC ASP de los siguientes párrafos:

- *“Las licencias sin retribución tendrán una duración máxima de seis meses por cada año. La licencia podrá fraccionarse en dos periodos. La fracción tendrá, en todo caso, una duración mínima de quince días. Este derecho sólo podrá ser ejercitado transcurridos doce meses de la finalización del periodo anterior”.*
- *“Los/as trabajadores/as con al menos tres años de tiempo efectivo trabajado en la EPHP, podrán solicitar permiso sin retribución con duración de un año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez cuando hayan transcurrido otros tres años completos desde la finalización del anterior permiso sin sueldo”.*

Podrán disfrutar de este permiso los profesionales con relación contractual de eventualidad o interinidad siempre y cuando cuenten con un año de antigüedad en la Agencia.

Estos permisos tendrán la consideración de suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, según lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, no generándose durante este periodo antigüedad y causando baja en la Seguridad Social.

En el caso de reincorporación del/de la trabajador/a la duración de la licencia computará como tiempo de antigüedad en la AS Poniente.

El permiso será concedido por periodos mínimos de quince días naturales.

Permiso sin sueldo unido a las vacaciones:

La autorización de solicitudes de permiso sin sueldo unido a vacaciones durante los meses de julio, agosto y septiembre, se registrará por los siguientes criterios:

- a) Se solicitará en el mismo plazo establecido para las vacaciones, de acuerdo con el calendario previsto al efecto.
- b) Deberán coincidir con meses naturales o quincenas naturales, para facilitar la elaboración de los bloques de nombramientos y garantizar su cobertura.
- c) A los efectos de dar cumplimiento a la necesidad de permanencia en la Unidad de dos tercios de la plantilla, tendrán prioridad las solicitudes de vacaciones frente a las de permiso sin sueldo.
- d) Las solicitudes de permiso sin sueldo que se produzcan durante los citados meses que no se unan a las vacaciones del solicitante, podrán ser autorizadas por un periodo mínimo de un mes de duración, siempre que se realicen con una antelación mínima de quince [15] días y no distorsione la organización del trabajo o se imposibilite el mantenimiento del servicio.
- e) Por último, atendiendo a la demanda de permisos sin sueldo que se genera en el mes de diciembre como consecuencia de las fiestas navideñas, se podrán autorizar por un periodo mínimo de quince días consecutivos, siempre que la solicitud se produzca antes del día 15 de noviembre y se respeten los criterios generales de permanencia de dos tercios de plantilla en la Unidad, teniendo en cuenta que las vacaciones tienen prioridad frente a éstos.