



INSTRUCCIÓN Nº 15/06 DE LA DIRECTORA DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD, DE 12 DE DICIEMBRE DE 2006, SOBRE APLICACIÓN AL PERSONAL ADSCRITO A LOS ÓRGANOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD DE DETERMINADAS MEDIDAS SOBRE CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL CONTENIDAS EN EL ACUERDO SUSCRITO EL 14 DE JULIO DE 2006 ENTRE EL GOBIERNO DE CANARIAS Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PRESENTES EN LA MESA GENERAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS.

El Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el día 8 de noviembre de 2006, aprobó el Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Pùblicos de Canarias, sobre las acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo plurianual, adoptado el 14 de julio de 2006.

Si bien aún no se ha publicado dicho Acuerdo en el Boletín Oficial de Canarias, como prevé el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Pùblicas, ello no es obstáculo para su validez y eficacia, ya que el artículo 35 de la citada Ley la condiciona sólo a la aprobación expresa y formal por el Consejo de Gobierno.

Algunas de las medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral contenidas en el Anexo I del citado Acuerdo son de aplicación directa al personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, de conformidad con el tenor literal del mismo y lo previsto en el artículo 61.1 del Estatuto Marco, incidiendo en algunos casos en el específico régimen de permisos, licencias y vacaciones de este personal, contenido en el Pacto suscrito el 19 de diciembre de 1997 en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales en el sector, publicado en el Boletín Oficial de Canarias núm. 86, de 15 de julio de 1998, vigente tras la entrada en vigor del Estatuto Marco con arreglo a lo previsto en el apartado segundo de su disposición derogatoria única y completado en cuanto al derecho a días adicionales de vacaciones por antigüedad en la Administración por lo dispuesto en el apartado séptimo del Acuerdo suscrito el 25 de mayo de 2005 en la Mesa Sectorial de Sanidad, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de junio de 2005 y publicado en el Boletín Oficial de Canarias núm. 115, de 14 de junio de 2005.

Si bien prevé el Acuerdo que se aborde la actualización del indicado Pacto de acuerdo al orden de prioridades que se fije en la Mesa Sectorial de Sanidad, las medidas contenidas en aquél son aplicables desde su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, lo que hace necesario, hasta tanto se produzca la indicada actualización del Pacto, que por esta Dirección se impartan instrucciones concretas a los Centros de Gestión con objeto de clarificar la regulación aplicable al colectivo y garantizar la uniforme actuación de los distintos Centros Gestores en materia de permisos, licencias y vacaciones, así como de otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral contenidas en el Acuerdo.

Por ello, en uso de las facultades que tengo atribuidas, se dictan las siguientes:



INSTRUCCIONES

PRIMERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETO.

La presente Instrucción es de aplicación al personal al servicio de las Gerencias de Atención Primaria, Gerencias de Servicios Sanitarios y Direcciones Gerencias de Hospitales del Servicio Canario de la Salud, con independencia de su vinculación jurídica, teniendo por objeto clarificar la regulación aplicable y garantizar la uniforme actuación de los distintos Centros Gestores en materia de permisos, licencias y vacaciones, así como de otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral contenidas en el Acuerdo de fecha 14 de julio de 2006 entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias, que figura como Anexo.

SEGUNDA.- VACACIONES DEL PERSONAL.

A) Régimen general de disfrute de vacaciones.

El régimen general de disfrute de vacaciones del personal (duración, fraccionamiento, período de disfrute y confección del calendario vacacional) es el previsto en el apartado 1 del Pacto suscrito el 19 de diciembre de 1997 en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las Organizaciones Sindicales en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones (B.O.C. núm. 86, de 15.07.1998).

No obstante lo anterior, para hacer efectivos los derechos que el punto 1 del Anexo I del Acuerdo reconoce al personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, los apartados del Pacto que a continuación se relacionan deben entenderse modificados en los términos que se indican:

“1.1. Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que corresponda, no pudiendo acumularse a otro distinto, ni compensarse en metálico, salvo en los supuestos previstos en el apartado 1.2.7.”

“1.2.2. El período de vacaciones reglamentarias no podrá unirse a ningún otro permiso, salvo en los supuestos previstos en los apartados 1.2.7. y 2.2.1., ni al plazo de toma de posesión para el personal trasladado.”

“1.2.6. En el caso de baja por enfermedad o maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo. El personal tendrá derecho, una vez obtenida el alta médica, al disfrute de los días de vacaciones que pudieran corresponderle hasta completar el período de un mes natural, dentro del año natural a que correspondan las vacaciones, no pudiendo acumularse a otro distinto, ni compensarse en metálico; debiendo hacer efectivas las mismas cuando las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo con la planificación previamente establecida.

“1.2.7. En los supuestos de permiso de maternidad, lactancia o paternidad, las madres o padres podrán disponer del período vacacional que le quede por disfrutar



una vez disfrutado el permiso, y a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.”

B) Días adicionales de vacaciones por antigüedad.

El citado régimen se ve complementado, en lo que respecta a su duración, con el derecho al disfrute de días adicionales de vacaciones por antigüedad por parte del personal que reúna los requisitos para ello con arreglo a lo previsto en el presente apartado.

El ejercicio de este derecho se articulará conforme al indicado régimen general de disfrute de vacaciones.

Con carácter general se podrá conceder el disfrute de los correspondientes días adicionales de vacaciones de forma separada o conjunta con el período vacacional autorizado, atendiendo a las necesidades del servicio y de acuerdo con la planificación previamente establecida.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio.....: 1 día hábil.
- 20 años de servicio.....: 2 días hábiles.
- 25 años de servicio.....: 3 días hábiles.
- 30 o más años de servicio.: 4 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

A efectos de fijar el número de años por antigüedad que da derecho a incrementar el de días hábiles de disfrute de vacaciones anuales, se computarán la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas u Organismos Públicos vinculados o dependientes de éstas, con independencia de que se hubieran prestado con carácter previo o posterior a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas, categorías o plazas o a su ingreso en ellos, así como el período de prácticas de los funcionarios que hayan superado las pruebas de ingreso en la Administración Pública.

Se considerarán servicios efectivos todos los indistintamente prestados a las esferas de la Administración pública señaladas en el párrafo anterior, tanto en calidad de funcionario, ya sea de carrera o de empleo (eventual o interino), de personal estatutario, ya sea con nombramiento fijo o de carácter temporal (interino, sustituto o eventual), así como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos.

Se exceptúan del cómputo aquellos servicios que tuvieran el carácter de prestaciones obligatorias.



Ningún período de tiempo podrá ser computado más de una vez, aún cuando durante el mismo el interesado hubiera prestado servicios simultáneos en una o más esferas de la misma Administración o en Administraciones Públicas diferentes.

TERCERA.- PERMISOS Y LICENCIAS REGLAMENTARIAS.

El régimen general de disfrute de permisos y licencias reglamentarias retribuidas y no retribuidas del personal es el previsto, respectivamente, en los apartados 2 y 3 del Pacto suscrito el 19 de diciembre de 1997 en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las Organizaciones Sindicales en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones (B.O.C. núm. 86, de 15.07.1998).

No obstante lo anterior, para hacer efectivos los derechos que el Anexo I del Acuerdo, en sus puntos 4, 5, 6 y 7.1 a 7.7, reconoce al personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, los apartados del Pacto que a continuación se relacionan deben entenderse modificados en los términos que se indican:

- 2.1. Licencia por asuntos particulares.

El Acuerdo reconoce al personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud el derecho al disfrute a lo largo del año de nueve días de licencia o permiso por asuntos particulares, dos de los cuales tienen su origen en la necesidad de mantener el funcionamiento de los centros, servicios y establecimientos sanitarios los días 24 y 31 de diciembre, en los que con carácter general permanecen cerradas las oficinas públicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Con motivo de lo anterior, los apartados 2.1.1. y 2.1.5 del Pacto deben entenderse modificados en los siguientes términos:

2.1.1. A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar de nueve días de licencia o permiso por asuntos particulares, o lo que es lo mismo, un día por cada 40 días de servicios prestados durante el año.

2.1.5. Dada la especial jornada laboral del personal de los Servicios de Urgencias, les corresponderá por este concepto librar tres turnos de guardia.

Tomando en consideración la fecha de entrada en vigor del Acuerdo, con carácter excepcional el disfrute de los tres días adicionales de licencia por asuntos particulares que el Acuerdo reconoce al colectivo y que correspondan al presente ejercicio, se podrán disfrutar durante el primer semestre de 2007 atendiendo a las necesidades del servicio y de acuerdo con la planificación previamente establecida.

- 2.2.1. Licencia por matrimonio.

El apartado 2.2.1. del Pacto debe entenderse modificado en los siguientes términos:

2.2.1. Licencia por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Canarias.



- *Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Canarias, previo aviso y comunicación el personal tendrá derecho a disfrutar de 15 días naturales de permiso retribuido.*
- *El disfrute de este permiso puede hacerse efectivo, bien de forma continuada o fraccionada, distribuyéndose en este caso los 15 días naturales en dos períodos, antes y después de la fecha de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Canarias.*
- 2.2.2. Licencia por nacimiento de hijo/a.

El apartado 2.2.2. del Pacto debe entenderse modificado en los siguientes términos:

2.2.2. Licencia por paternidad.

En caso de nacimiento, acogimiento o adopción de un/a hijo/a, el trabajador tendrá derecho al disfrute de una licencia de 10 días naturales ininterrumpidos, 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.

- 2.2.3. Licencia por adopción de hijo/a.

El apartado 2.2.3. del Pacto debe entenderse modificado en los siguientes términos:

2.2.3. Licencia por adopción o acogimiento de hijo/a.

- *En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, se tendrá derecho a un permiso de diecisésis semanas ininterrumpidas, contadas a elección del/la trabajador/a, 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. Este permiso será ampliado en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.*
- *La duración del permiso será, asimismo, de diecisésis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.*
- *En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto (adopción o acogimiento) múltiple.*
- *En el caso de adopción internacional, el personal tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses, cuando sea necesario el desplazamiento previo*



de los padres al país de origen del adoptado. En caso de hacer uso de este permiso las retribuciones serán las básicas. Si no se desea hacer uso de esta opción, el permiso de diecisésis semanas previsto en los párrafos anteriores de este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- 2.2.7. Concurrencia a exámenes.

El apartado 2.2.7. del Pacto, en su segundo guión (relativo a la concurrencia a exámenes fuera de la isla de destino del personal) debe entenderse modificado en los siguientes términos:

- *En el caso de que los exámenes se celebren necesariamente y no por opción del personal fuera de su isla de destino, el mismo tendrá derecho además del día del examen, al día inmediatamente anterior o posterior al de su celebración.*

- 2.2.8. Lactancia.

El apartado 2.2.8. del Pacto debe entenderse modificado en los siguientes términos:

- *Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que se demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.*
- *Este permiso se podrá sustituir, por decisión de la madre, por un permiso de 4 semanas acumulado a las 16 semanas del permiso de maternidad. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*

- 2.2.9. Descanso maternal.

El apartado 2.2.9. del Pacto debe entenderse modificado en los siguientes términos:

- *En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.*
- *El permiso de maternidad se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre 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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- *En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso de maternidad podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre.*
 - *Deberán presentarse ineludiblemente los correspondientes partes de iniciación del descanso y de permanencia en descanso antes del parto, o como prolongación del período de descanso obligatorio postnatal por el tiempo no disfrutado antes del parto. No será necesario presentar partes mensuales de confirmación durante el período del descanso obligatorio postparto.*
 - *En el caso de que parte de este período lo disfrute el padre, será imprescindible, que junto a la solicitud, sean presentadas fotocopias del Libro de Familia, los partes de Baja y Alta médica de la madre y declaración jurada de la madre consintiendo que el padre disfrute de tal derecho. En los supuestos de disfrute simultáneo no será preciso presentar el parte de Alta médica de la madre.*
- 2.2.10. Ausencias parciales en la jornada de trabajo para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

El apartado 2.2.10. del Pacto debe entenderse modificado en los siguientes términos:

- *Esta ausencia habrá de acreditarse documentalmente. El tiempo indispensable salvo justificación, estará limitado a un máximo de 4 horas. El trabajador deberá utilizar los impresos existentes para su solicitud.*
- *Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.*
- *Las trabajadoras que sigan técnicas de fecundación asistida, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el período estrictamente necesario y con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, con informe médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.*
- *Los trabajadores que tengan hijos con discapacitación psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario. Será necesaria justificación, con informe, en su caso, del centro o médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.*



- *En los supuestos de parto prematuro, el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo la totalidad de las retribuciones.*
- Debe entenderse incorporado un nuevo apartado 2.2.13. con la siguiente redacción:
 - 2.2.13. Reducción de la jornada para atender a un familiar.*
 - *El personal tendrá derecho a solicitar una reducción hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.*
- 3.2. Reducción de jornada por razón de guarda legal.

El apartado 3.2. del Pacto debe entenderse modificado en los siguientes términos:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo en un tercio o en un medio diario, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

CUARTA.- OTRAS MEDIDAS SOBRE CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

A) Flexibilización de la jornada y horarios (punto 2 del Anexo I del Acuerdo).

El personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tenga establecida.

El personal que tenga hijo/s con discapacidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, los responsables de personal de cada centro directivo, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

La aplicabilidad de las medidas de flexibilización horaria señaladas quedará condicionada a las necesidades del servicio, en función de las peculiaridades de cada servicio o unidad.



B) Justificación de ausencias (punto 3 del Anexo I del Acuerdo).

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

C) Excedencias (punto 7.8 del Anexo I del Acuerdo).

1.- Excedencia por agrupación familiar.

Resulta de aplicación al personal estatutario la excedencia por agrupación familiar prevista en el artículo 67 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, por venir regulada en norma básica de rango superior y tener un carácter menos restrictivo que la redacción contenida en el Acuerdo para los empleados públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias, al no prever un periodo mínimo de permanencia en esta situación.

2.- Excedencia por cuidado de hijos.

El personal fijo o interino tendrá derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, carrera o desarrollo profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

Respecto del personal interino, la concesión de esta situación de excedencia no puede suponer una ventaja con respecto al personal que se encuentra vinculado a las instituciones sanitarias mediante nombramiento de igual naturaleza y en situación de servicio activo, por lo que la permanencia en esta situación, así como el derecho a reingreso, estarán condicionados al mantenimiento de los requisitos necesarios para ostentar la condición de interino, que son los siguientes:

- Que la plaza no se cubra por personal fijo.
- Que la plaza no sea amortizada.

De conformidad con lo previsto en el apartado 3.1.1.B) del Pacto suscrito el 19 de diciembre de 1997 en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las Organizaciones Sindicales en el sector, sobre



permisos, licencias y vacaciones (B.O.C. núm. 86, de 15.07.1998), para el cuidado de un hijo menor de un año, el personal sustituto y eventual que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá disfrutar de permiso sin sueldo, por asuntos propios, condicionado a que no se produzcan las circunstancias de cese previstas, respectivamente, en los apartados 3 y 4 del artículo 9 del Estatuto Marco.

3.- Excedencia por cuidado de familiares.

El personal fijo o interino tendrá derecho, siempre que así lo acredite fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

El período mínimo de permanencia en la misma será al menos de seis meses. Este período se podrá reducir siempre que se acredite por el solicitante la desaparición de las causas que requirieron la excedencia.

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, carrera o desarrollo profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

Respecto del personal interino, la concesión de esta situación de excedencia no puede suponer una ventaja con respecto al personal que se encuentra vinculado a las instituciones sanitarias mediante nombramiento de igual naturaleza y en situación de servicio activo, por lo que la permanencia en esta situación, así como el derecho a reingreso, estarán condicionados al mantenimiento de los requisitos necesarios para ostentar la condición de interino, que son los siguientes:

- Que la plaza no se cubra por personal fijo.
- Que la plaza no sea amortizada.

D) Movilidad voluntaria por razones de salud (punto 8 del Anexo I del Acuerdo).

La Administración podrá conceder traslados y autorizar permutes por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del empleado público, cónyuge o hijos a su cargo previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes, cuyos conceptos retributivos no serán superiores a los del puesto de origen.



Los traslados solicitados requerirán informe previo del Comité de Seguridad y Salud correspondiente a cada Área de Salud.

Asimismo, y al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos asistenciales de la Administración en el ámbito del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos asistenciales públicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de aquellas regulaciones específicas de otros colectivos entendidas como condiciones más beneficiosas.

E) Víctimas de violencia de género (punto 9 del Anexo I del Acuerdo).

En relación con las medidas destinadas a la protección integral contra la violencia de género, las trabajadoras tendrán los siguientes derechos, sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

- Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de hasta la mitad de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 que sean aplicables.
- Las faltas de asistencia, 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 salud, según proceda.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo tendrá derecho a solicitar un traslado a distinta unidad administrativa o en otra localidad siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo volver al puesto de origen o ejercer derecho preferente hacia su puesto provisional.
- Asimismo, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, tendrá derecho a una excedencia, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma. Durante los tres primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses, y al cómputo de dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.



F) Formación (punto 10 del Anexo I del Acuerdo).

El personal podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

QUINTA.- EFECTOS.

La presente Instrucción deja sin efecto las anteriores que regulen o contradigan aspectos contenidos en la misma, en particular la Instrucción núm. 4/05, de la Directora del Servicio Canario de la Salud, de 1 de julio de 2005, en relación con el disfrute de los días adicionales de vacaciones por antigüedad por parte del personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud.

**LA DIRECTORA DEL
SERVICIO CANARIO DE LA SALUD**

Juana María Reyes Melián

**GERENCIAS DE ATENCIÓN PRIMARIA, GERENCIAS DE SERVICIOS
SANITARIOS Y DIRECCIONES GERENCIAS DE HOSPITALES**