

APORTACIONES DE CEMSATSE, UGT Y CCOO AL MANUAL DE GESTIÓN EN MATERIA DE PERMISOS DEL PERSONAL ADSCRITO A LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD PRESENTADO POR LA ADMINISTRACIÓN

1. A efectos de lo dispuesto en este Manual, tendrá la consideración de “Enfermedad grave” los casos de hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o dolencias o lesiones físicas o psíquicas con secuelas que limiten la autonomía personal con independencia de su hospitalización. El interesado deberá presentar acreditación justificativa del facultativo.

Durante el ingreso, o mientras dure la limitación de la autonomía, los días se pueden coger a elección del empleado, pudiendo ser juntos o separados. En caso de que se pidan por intervención se darán tres días a partir del hecho causante siendo el primer día de permiso el de la intervención o al día siguiente. En caso de intervención quirúrgica fuera de la isla el primer día de permiso podrá ser el día anterior a la intervención

2. Por “deber inexcusable” se entenderá la obligación que incumbe a una persona y cuyo incumplimiento le acarrea una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. Adicionalmente, se entenderá también como “deber inexcusable” el acompañamiento de un hijo menor de edad (o mayor incapacitado a cargo del trabajador/a) a una cita médica y el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable, salvo el permiso por asuntos particulares.

A título enunciativo, tendrá la consideración de Deber Inexcusable:

- Asistir a las reuniones fijadas por el tutor del centro educativo.
- Acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico al cónyuge/integrante de la pareja de hecho del empleado público, sus hijos menores de edad o mayores cuando lo exija el tratamiento y a las personas mayores o discapacitadas a su cargo que no puedan valerse por sí mismas por razón de edad o enfermedad.
- Acompañar a su cónyuge/pareja de hecho a tratamientos de fecundación asistida, a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto
- Pertenencia a un Jurado.
- El cumplimiento de la citación por los órganos jurisdiccionales.
- El deber de comparecer en aquellos procesos donde los empleados públicos concurren al procedimiento en calidad de testigo o perito.
- Comparecer personalmente como demandante en el procedimiento laboral. Y, por extensión, igualmente, como demandado.
- Comparecer en Tribunales de evaluación en ejercicio de un deber cívico.
- Genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo. Este deber estaría constituido por la aplicación de los artículos 118 de la Constitución Española y 17.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Expedición o renovación del Documento Nacional de Identidad.
- La participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, supuesto que será tratado en el apartado relativo a los permisos electorales.

- Ser llamado a realizar los periodos de formación básica militar y específica como reservista voluntario
3. Los permisos y licencias contenidos en esta guía serán también de aplicación al personal en formación especializada con destino en cualquiera de los centros acreditados del Servicio Canario de la Salud.
 4. Cuando el permiso de lactancia sea disfrutado por el padre, el plazo para hacerlo efectivo se extenderá desde el nacimiento del hijo hasta que éste cumpla 12 meses, dependiendo de la voluntad del progenitor el momento en que quiera dar inicio al permiso, aunque siempre después de finalizado el permiso por paternidad. El personal que concatene dos o más nombramientos temporales podrá disponer de la parte proporcional del permiso de lactancia hasta que el hijo cumpla el año de edad.
 5. El tiempo de permiso para participar en misiones de cooperación internacional, al servicio de Organizaciones no Gubernamentales, legalmente constituidas, cuyos objetivos armonicen con los programas del Servicio Canario de la Salud en la materia, tendrá la consideración, a todos los efectos, de tiempo efectivo de trabajo.
 6. **Parejas de hecho:** se podrá acreditar también la relación de pareja de hecho mediante certificación de convivencia de al menos un año o demostrando la existencia de hijos en común. Este tipo de parejas se homologan al matrimonio a los efectos del disfrute de permisos y licencias.
 7. **Plazos de presentación de documentos:** establecer un plazo a estos efectos, con carácter general para todo el Servicio Canario de la Salud.
 8. **Vacaciones:** los eventuales y sustitutos para los cuales no sea posible confeccionar el calendario de vacaciones desde marzo, dispondrán, dentro del año en curso, de las vacaciones que hayan devengado, no siendo sustituibles por su abono en finiquito. En caso de concatenación de nombramientos, las vacaciones no disfrutadas en el nombramiento anterior podrán acumularse para su disfrute en cualquiera de los posteriores.
 9. **Procesos electorales políticos:** aclarar cómo proceder con los nombramientos como presidente/vocal sustitutos, que también han de presentarse antes de la apertura de los colegios electorales, en caso de no tener que quedarse.
 10. **Asistencia a cursos:** añadir, al igual que en los exámenes, el tiempo de desplazamiento en caso de ser fuera de la isla, aunque sea a costa del máximo de días por este concepto.
 11. **Reducción de jornada:** contemplar que la acumulación por este concepto sea en cómputo anual **y su concreción horaria corresponda al trabajador.**
 12. Las horas correspondientes a los permisos por asistencias a Congresos y Jornadas (8 días) y las que provengan de los días adicionales de vacaciones y trienios, podrán acumularse en una bolsa de horas para ser utilizadas por el trabajador según su propio criterio y de acuerdo con sus turnos de trabajo.
 13. Se creará una Comisión de Seguimiento de la utilización uniforme de estos permisos por parte de todas las Gerencias, con el objetivo de redefinir los mismos y ajustarlos convenientemente si vuelven a producirse distorsiones en su aplicación por parte de cualquier Gerencia.
 14. Por último, las partes convienen en la creación de un grupo de trabajo que aborde una nueva negociación de los permisos y licencias de los trabajadores del SCS, a fin de actualizarlos y acomodarlos a la realidad actual.