

PROPUESTA QUE ELEVA LA ADMINISTRACIÓN SANITARIA, EN EL SENO DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD, EN MATERIA DE PERMISOS DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS ÓRGANOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD.

En Santa Cruz de Tenerife, a 2 de octubre de 2023, conforme al desarrollo de la sesión de la Mesa Sectorial de Sanidad, los representantes de la Administración Sanitaria efectúan la siguiente propuesta con base a las consideraciones que a continuación se exponen.

Al amparo de lo previsto en los artículos 1, 61 y disposición derogatoria única, apartado 2, de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, al personal funcionario, estatutario y laboral que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias de los servicios de salud de las Comunidades Autónomas o de la Administración General del Estado que conforman el Sistema Nacional de Salud – en adelante, colectivo sanitario – le es de aplicación un régimen de permisos específico y diferenciado al del colectivo de personal funcionario del sector de Administración General que, conforme a su artículo 2.1, se encuentra incluido «de forma plena y directa» en el ámbito de aplicación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Respetando el marco común básico estatal, la normativa básica no impide que el régimen de permisos del personal estatutario de los distintos servicios de salud de las Comunidades Autónomas o de la Administración General del Estado que conforman el Sistema Nacional de Salud venga regulado por las disposiciones, de carácter normativo o convencional, vigentes en cada momento en la Administración correspondiente.

En tal sentido, el régimen en materia de permisos aplicable dentro del ámbito de la Administración sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias al personal adscrito a las instituciones sanitarias integradas en el Servicio Canario de la Salud presenta dos notas esenciales: (1) su carácter específico y diferenciado respecto al régimen aplicable al colectivo de personal funcionario y laboral del ámbito sectorial de la Administración General de la Comunidad Autónoma; y (2) su elevado grado de dispersión normativa, al no venir conformado exclusivamente por la normativa específica dictada por el Estado o la Comunidad Autónoma que sea de directa aplicación, sino también por diversas disposiciones de naturaleza convencional contenidas en Acuerdos y/o Pactos que han sido negociados con los representantes de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes, bien en la Mesa Sectorial de Sanidad, bien en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Con el fin de avanzar en el régimen de permisos por razón de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud, y atendiendo a las peculiaridades de la prestación de servicios en dicho ámbito, **se propone la modificación del vigente Manual de Permisos, Licencias y Vacaciones** de aplicación en dicho ámbito. Surtirá efectos a partir del 1 de diciembre de 2023, al objeto de adecuar las herramientas corporativas de gestión de personal a la indicada modificación del Manual.

Al efecto, la modificación que se propone resultará de aplicación al personal adscrito a las instituciones sanitarias integradas en el Servicio Canario de la Salud, con independencia de su vinculación jurídica, quedando exceptuado del mismo el personal laboral sujeto a Convenio colectivo, así como el personal que presta servicios con relación jurídico-laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, colectivos que se registrarán por su específico régimen en materia de



permisos y licencias de conformidad con la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables.

I. Permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.

Con efectos 1 de diciembre de 2023, se modifican los siguientes permisos del personal adscrito a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud:

- a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el empleado o empleada público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días naturales, con el límite anual de 10 días.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días naturales, con el límite anual de 8 días.

- b) Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales cuando el suceso se produzca en la misma isla, y cinco días naturales, cuando sea en distinta isla.

En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días naturales cuando se produzca en la misma isla y de cuatro días naturales cuando sea en distinta isla.

II.- Permiso parental no retribuido.

2. Con efectos 1 de diciembre de 2023, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo tendrá derecho a un permiso parental, no retribuido, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Dicho permiso resultará de aplicación en los términos recogidos en la Resolución de la Dirección General de la Función Pública núm. 2078/2023, de 21 de septiembre, por la que se dictan instrucciones en relación con los permisos previstos en la letra a) del artículo 48 y en el artículo 49, letra g) del Estatuto Básico del Empleado Público, tras su modificación por Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, esto es:

- a) El permiso parental podrá solicitarse en cualquier momento anterior a que la persona menor de edad cumpla los ocho años y podrá disfrutarse, como máximo, hasta que ésta cumpla dicha edad.

En su consecuencia, si durante el tiempo de disfrute del permiso ya concedido, la persona menor de edad cumple los ocho años, se entenderá extinguido el permiso ese mismo día que se considera como último de día de disfrute.

- b) El permiso parental en caso de acogimiento podrá solicitarse siempre y cuando tal situación haya tenido una duración de al menos doce meses, en el momento de solicitarse.

Si durante el tiempo de disfrute de esta modalidad, concluyera la situación de acogimiento, se entenderá extinguido el permiso.



- c) El permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas por todo el período en que éste puede disfrutarse.
- d) El permiso deberá disfrutarse por semanas completas.
- e) Las semanas completas podrán disfrutarse de forma continuada o de forma discontinua.
- f) Hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente este permiso sólo se podrá disfrutar el permiso a tiempo completo, esto es, mediante jornadas de trabajo completas.
- g) La solicitud del permiso deberá cursarse con al menos quince días hábiles de antelación a la fecha que se solicite para el inicio de su disfrute.
- h) El órgano competente en materia de concesión de permisos deberá dictar la correspondiente resolución de concesión o denegación en el plazo de los quince días hábiles siguientes al de la presentación de la solicitud, entendiéndose estimado por silencio administrativo, en caso contrario.
- i) La persona solicitante deberá indicar en su solicitud si disfrutará del permiso de forma continuada o de forma discontinua.
- j) En caso de que opte por disfrutar del permiso de forma continuada, deberá indicar en su solicitud la fecha de inicio y la fecha de finalización del permiso.

En caso de que opte por disfrutar del permiso de forma discontinua, deberá indicar en su solicitud la fecha de inicio de la primera semana completa que solicita disfrutar.

Las sucesivas semanas que pretenda disfrutar deberán solicitarse con al menos quince días hábiles de antelación.

- k) El órgano competente en materia de concesión de permisos, de forma motivada, podrá denegar la concesión del permiso en las condiciones que haya sido solicitado, requiriendo a la persona a la modificación de su solicitud, cuando no sea posible, por razones del servicio, concederlo en los términos solicitados.
- l) Cuando la persona causante del permiso sea una hija o un hijo de la persona solicitante, deberá acreditarse en la solicitud tal condición, aportándose para ello el libro de familia.
- m) Cuando la persona causante del permiso sea una persona menor de edad en acogimiento por parte de la persona solicitante deberá acreditarse en la solicitud tal condición, aportándose la correspondiente resolución que formalice el acogimiento y en el que se exprese que dicho acogimiento tiene una duración superior a un año.
- n) La persona solicitante tiene el deber de comunicar al órgano competente para la concesión del permiso cualquier hecho o circunstancia sobrevenida que incida en el contenido del permiso concedido, en particular, el cumplimiento de los ocho años de edad de la persona menor de edad causante del permiso, así como la extinción, en su caso, de la situación de acogimiento.
- o) De conformidad con lo previsto en la disposición final octava, párrafo 2º, del Real Decreto – ley 5/2023, de 28 de junio, antes citado, se traspone parcialmente la Directiva Comunitaria 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida



familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva Comunitaria 2010/18, del Consejo, salvo su artículo 5 y artículo 8.3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental, por lo que este aspecto queda aún sin trasponer al derecho interno.

- p) En su consecuencia, hasta tanto la Administración del Estado, a través del instrumento normativo o convencional correspondiente, no disponga lo contrario, estableciendo la prestación económica o retribución de este permiso parental, en todo o en parte, con efectos retroactivos o no, el mismo no tiene carácter retribuido.

En Santa Cruz de Tenerife, a 2 de octubre de 2023.

BORRADOR