



SERVICIO CANARIO DE LA SALUD  
DIRECCIÓN



**INSTRUCCIÓN Nº 8/13 DE LA DIRECTORA DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD, DE 8 DE MAYO DE 2013, POR LA QUE SE CLARIFICA EL RÉGIMEN DE VACACIONES, ASUNTOS PARTICULARES Y LIBRANZAS COMPENSATORIAS APLICABLE AL PERSONAL ADSCRITO A LOS ÓRGANOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD.**

El Pacto entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales en el sector, suscrito el 19 de diciembre de 1997 en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, estableció un específico régimen de permisos, licencias y vacaciones para el personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud.

Pacto que si bien se ha mantenido vigente tras la entrada en vigor de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, de acuerdo con lo previsto en el apartado segundo de su disposición derogatoria única, se ha visto posteriormente modificado en algunos de sus apartados con ocasión del Acuerdo suscrito con 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, sobre 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, así como de la jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa al disfrute de las vacaciones fuera del ejercicio por razón de incapacidad temporal, atendiendo a la doctrina sobre esta materia emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Circunstancias que motivaron el dictado por este centro directivo de las instrucciones núm. 15/2006, de 12 de diciembre de 2006, y núm. 9/11, de 21 de julio de 2011, al objeto de clarificar la regulación aplicable.

Desde el 1 de enero de 2013 las cláusulas en materia de vacaciones, asuntos particulares, días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza contenidas en Acuerdos, Pactos y Convenios han quedado sin efecto por la normativa de carácter básico contenida en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que paralelamente homogeniza para todas las Administraciones Públicas el número máximo de días de vacaciones y asuntos particulares a que tienen derecho durante cada año natural los empleados públicos de las Administraciones Públicas y Organismos y Entidades vinculados o dependientes de las mismas.

Junto con lo anterior, en sesión de la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias celebrada el 20 de marzo de 2013, con carácter previo a la apertura de un proceso de negociación tendente a unificar el régimen de permisos, licencias y vacaciones del conjunto de empleados públicos de la Administración Autonómica, han sido adoptados determinados acuerdos en materia de vacaciones y libranzas compensatorias.

Hasta tanto no culmine dicho proceso negociador resulta necesario disponer de unos criterios que garanticen la uniforme actuación de los distintos Centros de Gestión, considerándose adecuado a tal efecto mantener transitoriamente los relativos a vacaciones y asuntos particulares que fruto de la negociación colectiva se contenían en el Pacto suscrito el 19 de diciembre de 1997, en todo aquello que sea compatible con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, y los acuerdos adoptados el 20 de marzo de 2013 en el marco de la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias.

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



## INSTRUCCIONES

### **Primera.- Objeto y ámbito de aplicación.**

La presente Instrucción tiene por objeto clarificar el régimen de vacaciones, asuntos particulares y libranzas compensatorias aplicable al personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, con independencia de su vinculación jurídica.

### **Segunda.- Vacaciones.**

#### **1. Irrenunciabilidad.**

Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que corresponda, salvo en los supuestos previstos en los apartados 2.4., 2.5. y 3.1.

El período de vacación anual sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios.

#### **2. Duración.**

2.1. Durante cada año natural el período de vacaciones retribuidas será de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. A efectos de cómputo no se considerarán como días hábiles los sábados, los domingos y los declarados festivos.

2.2. El período de vacaciones no podrá unirse a ningún otro permiso ni al plazo de toma de posesión para el personal trasladado. Como excepción, podrá unirse al permiso de maternidad, lactancia o paternidad, o al de matrimonio o inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Asimismo, los días de vacaciones a que hace referencia el apartado 3.1 podrán ser acumulados a los de asuntos particulares.

2.3. A efectos de cómputo temporal se considerará que ha existido interrupción de servicios en los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y sanción de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

2.4. Cuando el período de vacaciones previamente autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.



2.5. Si durante el disfrute del período de vacaciones previamente autorizado, sobreviniera permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto.

En el caso de que la duración de los citados permisos impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

En el caso de que la duración de la situación de incapacidad temporal impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

2.6. El personal que acceda a la jubilación deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la misma.

2.7. De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la situación de excedencia voluntaria. En este caso si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

2.8. Aquel personal que hubiera tenido permiso sin sueldo y disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se le deducirá igualmente en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

### 3. Disfrute de forma independiente y fraccionamiento.

3.1. De los veintidós días hábiles de vacaciones por año completo de servicios se podrá solicitar el disfrute de forma independiente de hasta cinco días hábiles por año natural, o de los días que correspondan proporcionalmente, redondeados al alza, si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

Estos días tendrán tratamiento homogéneo al establecido para los asuntos particulares, pudiendo ser acumulados a los mismos. Por tal motivo, respecto al personal que haya de prestar servicios en sábado, domingo o festivo, computará a efectos de vacaciones el disfrute de forma independiente coincidente con tales días.

3.2. Como principio general, el disfrute de los días de vacaciones no incluidos en el apartado anterior se realizará de manera ininterrumpida.

No obstante, a petición del interesado podrá fraccionarse tal disfrute en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos que comprendan, como mínimo, siete días naturales, pudiéndose iniciar cualquier día de la semana y adaptándose su concesión a los criterios que se establezcan entre los Equipos de Dirección y los representantes del personal.



Tal fraccionamiento se hará preferentemente en dos períodos. Los/as Responsables de Servicio podrán hacer propuestas de fraccionamiento diferentes, según preferencias de los interesados y siempre que queden los servicios asistenciales cubiertos, siendo negociadas dichas propuestas con la Junta de Personal y Comité de Empresa.

3.3. Con anterioridad al 30 de abril deberá estar aprobado y publicado el calendario vacacional correspondiente a los días de vacaciones que no se reserven para su disfrute de forma independiente.

#### 4. Período de disfrute de turnos y prioridades.

4.1. El/la Gerente de la institución, a propuesta de los responsables de las distintas unidades, aprobará el calendario de vacaciones, que abarcará un período de cuatro meses, de julio a octubre pudiendo, no obstante, pactarse con la Junta de Personal y Comité de Empresa que este período afecte a otros meses, en función de la demanda asistencial de la zona donde esté ubicada la institución.

4.2. Con carácter voluntario podrán disfrutarse las vacaciones fuera del período ordinario establecido según lo dispuesto en el apartado anterior, siempre que no coincidan con las festividades de Semana Santa o Navidad. El número de personas en que proceda su realización quedará a criterio de la Gerencia, supeditándose a las necesidades del servicio previa negociación con la Junta de Personal y Comité de Empresa.

4.3. Por necesidades del servicio podrá ser denegado el disfrute de las vacaciones fuera del período ordinario establecido en el apartado 4.1. El número de personas, las categorías, unidades y servicios en que proceda dicha denegación quedará a criterio de la Gerencia, previa negociación con la Junta de Personal y el Comité de Empresa.

4.4. Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada una de las unidades, siempre que no se incumpla lo establecido en la presente Instrucción y se mantenga la funcionalidad de las distintas unidades asistenciales, dentro de cada estamento profesional, sin distinción de categorías.

4.5. De no alcanzarse acuerdos en la distribución de los turnos de vacaciones, se sorteará el orden de elección, estableciéndose sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos. En caso de haberse efectuado en años anteriores el sorteo se mantendrá el turno que corresponda.

4.6. En el caso de producirse nuevas incorporaciones de carácter voluntario de personal procedente de otras instituciones, o de otras unidades de la misma institución, se respetará la programación de vacaciones resultante del sorteo efectuado ese año en la unidad en que se ha producido la incorporación, y se acoplará dicho personal a las necesidades asistenciales de la unidad de destino para el disfrute de sus vacaciones, incluso una vez concedidas.

4.7. El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de unidad, con posterioridad a la fecha de celebración del sorteo conservará el turno de vacaciones que le correspondió en la unidad de procedencia.



4.8. Una vez aprobado el calendario vacacional en el plazo establecido en el apartado 3.3., éste podrá cambiarse, excepcionalmente, a petición del interesado/a, previa autorización de la Dirección correspondiente, siempre que la planificación de la actividad no se vea alterada y no se incumpla lo regulado en el apartado 4.11.

4.9. Una vez publicado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuese modificado, de forma tal que ocasionase perjuicios económicos al mismo (por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billete), se indemnizará a éste por el valor de aquéllos, siempre que fuese imposible su devolución y se justifique documentalmente.

4.10. Como norma general, en las Unidades, Servicios o Centros de Salud, durante cada mes del período de vacaciones no podrán salir preferentemente más del 33% de la plantilla de cada categoría y turno de cada categoría, siempre condicionado a las necesidades del servicio.

4.11. Se respetarán los turnos y libranzas de la entrada y salida de vacaciones, así como los festivos incluidos en el período vacacional.

4.12. Atendiendo a las especiales características de los Equipos de Atención Primaria y Servicios de Urgencias se fijan los siguientes criterios a efectos de su disfrute:

- a) En los Equipos de Atención Primaria no podrá disfrutar de vacaciones simultáneamente más del 30% de la plantilla de cada categoría y especialidad en cada turno de trabajo.
- b) En los Servicios de Urgencias no podrá disfrutar de vacaciones simultáneamente más del 33% de cada uno de los miembros del equipo de urgencias y turno de trabajo. En el supuesto de que existan sólo dos miembros en el turno este porcentaje se fijará en el 50%. Asimismo cuando exista más de un profesional por categoría y turno de trabajo se fijará en el 50% de cada categoría.

## 5. Normas específicas sobre la confección del calendario vacacional.

5.1. Las solicitudes de vacaciones se presentarán a la Jefatura, Dirección o Supervisión de cada Centro o Servicio antes del 30 de marzo de cada año. La presentación fuera de plazo supone el acoplamiento del solicitante a la programación que se hubiere establecido.

5.2. La Jefatura, Dirección o Supervisión de cada Centro o Servicio, elaborará el calendario de vacaciones provisional de todo el personal a su cargo, el cual deberá estar presentado en la Gerencia o Dirección Gerencia antes del 15 de abril de cada año, cumplimentándose para ello las planillas que se habiliten por parte de la Administración para este caso.

5.3. Del 15 al 30 de abril se procederá a la negociación con las Juntas de Personal y Comités de Empresa del calendario vacacional, publicándose éste el 30 de abril. Las discrepancias que pudieran surgir en el curso de la negociación serán sometidas a la Dirección General de Recursos Humanos.



5.4. Cualquier modificación que no suponga cambios sustanciales deberá ser remitida a la Gerencia o Dirección Gerencia, con el visto bueno del Jefe del Servicio, Unidad o Centro, antes del día 15 de mayo, dándose cuenta a la Junta de Personal y/o Comité de Empresa.

5.5. El personal de cupo y zona entregará sus solicitudes a la dirección del centro, o en su defecto al responsable de enfermería del mismo, en el plazo y forma establecido en la presente Instrucción.

5.6. El personal de Servicios de Urgencias entregarán las solicitudes al Director de la Zona Básica de Salud donde esté ubicado el Servicio, siempre en el plazo y forma establecido para ello en esta Instrucción.

5.7. El personal de atención especializada y de los Equipos de Atención Primaria entregarán las solicitudes al responsable de su Servicio/Unidad o al Director de la Zona Básica de Salud, en el modelo de impreso establecido. La solicitud deberá presentarse en el plazo establecido para ello en esta Instrucción.

#### **Tercera.- Permiso por asuntos particulares.**

1. A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar de tres días de licencia o permiso por asuntos particulares, o lo que es lo mismo, un día por cada cuatro meses efectivos trabajados.

2. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, con la excepción prevista en el apartado 3.1. de la instrucción segunda.

3. Su disfrute estará supeditado a las necesidades del servicio y abarcará desde el día 1 de enero hasta el 31 de enero del año siguiente.

4. Se solicitarán por escrito con antelación mínima de 15 días, salvo en supuestos excepcionales, y deberán ser contestados por escrito en el plazo de una semana en caso de ser denegados, entendiéndose concedidos en caso contrario. Igualmente y antes del 1 de diciembre deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar. En el caso de que los mismos no sean solicitados no podrán ser reclamados ni económicamente ni como exceso de jornada.

5. Dada la especial jornada laboral del personal de los Servicios de Urgencias Extrahospitalarias, les corresponderá por este concepto librar un turno de guardia.

#### **Cuarta.- Permiso retribuido en compensación por festivo coincidente con sábado.**

1. El personal que realice su jornada ordinaria anual exclusivamente en horario diurno (entre las 8 y las 22 horas) será compensado con un día hábil adicional de permiso retribuido por cada festivo estatal, autonómico, insular o municipal de su calendario laboral que sea coincidente con sábado, a disfrutar a partir del día primero del mes en que tenga lugar el hecho causante.



La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo que corresponde cumplir a dicho personal, una vez disfrutados los días de permiso señalados en el párrafo anterior, será de 1.665 horas (1672,5 en año bisiesto).

El número de días a conceder al personal que a lo largo del año preste servicios en distinta isla o municipio, y aquél cuyo nombramiento abarque varios municipios, no puede dar lugar a la realización de una jornada ordinaria anual inferior a la señalada en el párrafo anterior.

2. Estos días podrán acumularse a los de asuntos particulares, siéndoles de aplicación lo previsto en los apartados 2, 3 y 4 de la instrucción tercera.

3. Dado que el cálculo y distribución de la jornada ordinaria anual a realizar por el personal que ejerza su actividad profesional exclusivamente en horario nocturno (entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente), o combinando el turno diurno y el nocturno, bien durante la misma jornada diaria de trabajo, bien en distintos días, con arreglo a un ritmo rotatorio de tipo continuo o discontinuo, ha sido realizado tomando en consideración el descanso correspondiente a los catorce festivos existentes en el calendario laboral, no procede respecto a este colectivo la concesión de permiso retribuido en compensación por festivo coincidente con sábado.

#### **Quinta.- 24 y 31 de diciembre.**

1. El personal con nombramiento o contrato en vigor los días 24 y 31 de diciembre que en tales días deba prestar servicios correspondientes a su jornada ordinaria o disfrute de su descanso semanal, será compensado con un día hábil adicional de permiso retribuido por cada día trabajado o de descanso en los términos señalados, computable como 7,5 horas de trabajo efectivo a efectos de la jornada ordinaria anual de trabajo efectivo que corresponda cumplir.

2. Estos días de permiso retribuido podrán acumularse a los de asuntos particulares, siéndoles de aplicación lo previsto en los apartados 2, 3 y 4 de la instrucción tercera.

#### **Sexta.- Régimen transitorio.**

En el presente ejercicio se ampliarán por las Gerencias los plazos a que hace referencia el apartado 5 de la instrucción segunda al objeto de que con anterioridad al 30 de mayo sea aprobado y publicado el calendario vacacional correspondiente a los días de vacaciones que no se reserven para su disfrute de forma independiente.

**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**

