



INSTRUCCIÓN 7/20, DE LA DIRECTORA DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD POR LA QUE SE MODIFICA LA INSTRUCCIÓN SEXTA DE LA INSTRUCCIÓN 4/20, POR LA QUE ADOPTAN MEDIDAS EXCEPCIONALES EN MATERIA DE PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS ÓRGANOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD CON MOTIVO LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA DE IMPORTANCIA INTERNACIONAL DECLARADA POR LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.

La emergencia de salud pública derivada del desarrollo y avance del coronavirus COVID 19, que obligó a la declaración por la Organización Mundial de la Salud de Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional, ocasionó la aprobación de numerosas medidas en las administraciones públicas, en particular en los servicios de salud, para que al amparo tanto la Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública, como la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de las instituciones sanitarias, la Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias, y demás normas de pertinente aplicación, se adoptaran medidas extraordinarias para paliar dicha situación.

En particular, en el ámbito del Servicio Canario de la Salud se dictaron, entre otras disposiciones, la Instrucción 4/20, de 13 de marzo, por la que adoptan medidas excepcionales en materia de permisos, licencias, vacaciones y excedencias del personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud con motivo la situación de emergencia.

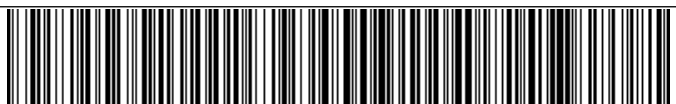
En la citada Instrucción 4/20 se recoge, entre otras medidas, que durante el periodo en que continúe la situación excepcional ocasionada por el avance y desarrollo del Coronavirus COVID-19, por los órganos competentes en cada caso no se autorizará la concesión de vacaciones. Permisos, licencias y excedencias al personal adscrito a la institución, salvo los relativos a nacimiento o adopción, riesgo durante el embarazo o la lactancia, violencia de género y como víctima de terrorismo, que serán concedidos .

Asimismo, se prevé que excepcionalmente, podrán concederse permisos ajenos a las excepciones citadas, de forma justificada en cada caso, y siempre y cuando se garantice que con ello no queda afectada la garantía de la prestación del servicio ante la emergencia sanitaria declarada, y que podrán adoptarse por las gerencias/direcciones gerencias de los órganos de prestación de servicios sanitarios, con carácter excepcional, todas aquellas medidas de flexibilización de la jornada ordinaria que permitan integrar el deber de prestar asistencia sanitaria a la población con el derecho a la conciliación personal y familiar del personal.

Posteriormente, mediante Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se procedió a declarar en España el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Dicho Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, ratifica en su disposición final primera todas las disposiciones y medidas adoptadas previamente por las autoridades competentes de las comunidades autónomas y de las entidades locales con ocasión del coronavirus COVID-19, que continuarán vigentes y producirán los efectos previstos en ellas, siempre que resulten compatibles con la indicada norma.

Del mismo modo, el artículo 12.3 del Real Decreto 463/2020 dispone que se asegurará la plena disposición de los empleados que presten servicio en el ámbito de salud pública.





Por último, en el Boletín Oficial del Estado del día 18 de marzo de 2020 se publica el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

El citado Real Decreto-ley 8/2020, dedica a su artículo 6 al derecho de adaptación del horario y reducción de jornada, previendo una serie de medidas destinadas al personal sujeto al ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, entre otras el derecho a la adaptación de la jornada, que pueda referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo, o consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

Sin perjuicio de que el citado precepto venga referido al personal al que resulta de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, y del carácter orientativo que pueda suponer para la actuación de los organismos públicos, debe entenderse que el personal funcionario y estatutario adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud está excluido del ámbito de aplicación del repetido precepto, manteniendo su vigencia en todos sus términos lo dispuesto en la Instrucción 4/20.

En cambio, el indicado precepto resulta de aplicación al personal laboral adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, si bien debe ponerse en relación con lo dispuesto en el Real Decreto 463/2020, al objeto de garantizar el refuerzo del Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la emergencia sanitaria declarada.

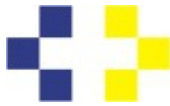
En tal sentido, es concluyente el apartado 2 de dicho artículo, al señalar que el derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa, y que la empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Por ello, debe cohonestarse el derecho a la adaptación de horario y reducción de jornada del trabajador con vínculo laboral y la necesaria garantía en la prestación de la asistencia sanitaria durante la situación de emergencia sanitaria declarada.

Igualmente, procede considerar que las medidas que prevé el citado precepto orienten la actuación de las gerencias/direcciones gerencias en la aplicación de la instrucción sexta de la Instrucción 4/20, en cuanto sea posible con la garantía de la prestación de la asistencia sanitaria y no se oponga a la citada Instrucción.

Atendiendo a lo expuesto, y con el fin de procurar la cobertura, en todo momento, de la prestación de los servicios precisos por las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud, de





conformidad con lo dispuesto los epígrafes b), e) y f) del artículo 9.2 e) del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio Canario de la Salud, aprobado por Decreto 32/1995, de 24 de febrero (BOC nº 32, de 15.3.95), vengo a dictar las siguientes:

INSTRUCCIONES

PRIMERA.- Objeto.

Es objeto de la presente instrucción la modificación de la instrucción sexta de la Instrucción 4/20, por la que se adoptan de medidas excepcionales en materia de permisos, licencias, vacaciones y excedencias del personal adscrito a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud, para procurar la cobertura, en todo momento, de la prestación de los servicios precisos por sus instituciones sanitarias para atender las necesidades asistenciales derivadas de la emergencia sanitaria declarada, para su adaptación a lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

SEGUNDA.- Ámbito de aplicación.

Esta instrucción resulta de aplicación exclusivamente al personal laboral adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud.

TERCERA.- Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada del personal laboral.

Resulta de aplicación al personal laboral adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, respecto al derecho de adaptación del horario y reducción de jornada,

Conforme a lo indicado en el apartado 2 del citado precepto, el derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19

Según dispone igualmente el apartado 2 del repetido artículo, el mencionado derecho es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y teniendo en cuenta las necesidades de organización de la empresa, y a tal efecto prevé que la empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Por ello, dada la situación de emergencia sanitaria declarada y la necesidad de garantizar la asistencia sanitaria que ha condicionado la declaración del estado de alarma efectuada por el





Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y atendiendo en particular a lo dispuesto en su artículo 12, debe procurarse el acuerdo entre el trabajador y la correspondiente gerencia/dirección gerencia, para cohonestar el derecho a la conciliación del trabajador con la garantía de la plena disposición de los empleados del Sistema Nacional de Salud, aplicando las medidas previstas de la forma que resulten más adecuada para ello.

Cuarta.- Carácter orientativo de las medidas previstas en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Si bien no resultan de aplicación al personal funcionario y estatutario lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las medidas contempladas en el mismo orientarán, en su caso, las actuaciones en materia de flexibilización de la jornada recogidas en la instrucción sexta de la Instrucción 4/20, en cuanto afecte a dicho personal, previa valoración de la repercusión de cada caso en la garantía en la prestación de la asistencia sanitaria derivada de la emergencia declarada, y en cuanto resulten aplicables a la organización y al funcionamiento de los centros sanitarios y no se opongan a la Instrucción 4/20.

Quinta.- Vigencia

La presente instrucción entrará en vigor desde su aprobación y surtirá efectos en tanto se mantenga la situación excepcional de emergencia declarada, sin perjuicio de las adaptaciones de la misma que deban aprobarse en función del avance y desarrollo de la infección por el coronavirus COVID-19.

Las Palmas de Gran Canaria
La Directora del Servicio Canario de la Salud
Blanca Méndez Sánchez

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
BLANCA NIEVES MENDEZ SANCHEZ - DIRECTOR/A S.C.S.	Fecha: 18/03/2020 - 14:07:18
En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 0DjTOK01iTT2ejVcsouzBZTqwG1pRmbIk	
El presente documento ha sido descargado el 18/03/2020 - 14:12:26	