



DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Sra. D<sup>a</sup> AVELINA DIAZ PADRON

SERVICIO CANARIO DE SALUD

Estimada Directora:

Leopoldo Cejas-Fuentes Padrón, en nombre y representación del Sindicato de Enfermería SATSE en Canarias, ante la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de Salud quiere exponer lo siguiente:

El **permiso de lactancia** del que disfruta el progenitor por hecho biológico o administrativo de hijo/a menor de 12 meses, constituye un derecho individual y se establece como beneficio indudable del menor, de sus padres y buscando **reforzar un vínculo natural con el bebé** lactante, con independencia del género del progenitor, para equiparar también los derechos de los padres a los de las madres.

En nuestro Manual de Gestión en Materia de Permisos del personal, que como Ud sabe, hemos solicitado que se convoque el grupo de trabajo para realizar modificaciones o interpretaciones más claras en su texto, en su punto 15. PERMISO DE LACTANCIA contine dentro del régimen aplicable ...*una hora de ausencia durante la jornada ordinaria de trabajo*” También se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornada completas el tiempo correspondiente.

Recientemente el TSJ Extremadura ha dictado sentencia en la que se reiteran los criterios establecidos por otros Tribunales Superiores de Justicia en el sentido de entender que:

“el **modo de computar** la duración del permiso sustitutorio también **se deduce**, de modo lógico y racional, **de la norma**”. “Si el **disfrute del permiso** en su modalidad principal consiste en ‘una **reducción de la jornada ordinaria** de una hora’; en su **modalidad sustitutoria** se trata de acumular esas horas de audiencias públicas ‘en **jornadas completas** el tiempo correspondiente’, lo que necesariamente **conlleva jornadas laborales** o días hábiles.

La **sentencia del tribunal extremeño**, parte del criterio utilizado por la Sala navarra y señala que “interpretaciones literales de la norma, racionales y teleológicas conllevan a manifestar que, **en aras a la conciliación familiar**, lo esencial es disponer de un **tiempo libre** durante la jornada laboral con el fin de cuidar a los menores. Esa **jornada** laboral, lógicamente, debe entenderse **en días**



Sindicato  
de Enfermería  
Canarias

**laborables** ya que existen otros días, los ‘naturales’ en los que no se tiene que trabajar de manera obligatoria o, si se hace, normalmente existen una serie de compensaciones de jornada que nos llevaría a la misma conclusión”.

Por estas razones que entendemos perfectamente lógicas, le solicitamos que dicte las Instrucciones oportunas para que las trabajadoras del Servicio Canario de Salud, puedan disfrutar ininterrumpidamente de 28 jornadas laborales o días hábiles, conforme a su cartelera de trabajo, excluyendo de ellos, los días inhábiles que corresponden o que NO estén dentro de su plantilla de trabajo.

Esperando que sea atendida nuestra solicitud, con el fin de evitar reclamaciones judiciales que retrasarían el disfrute de esta medida de conciliación.

Atte,

Santa Cruz de Tenerife a 09 de agosto de 2022

Leopoldo Cejas-Fuentes Padrón  
SATSE-Canarias