

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GERENCIA DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES PARA LA ELABORACIÓN DE LAS NÓMINAS DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD (SCS) EN EL AÑO 2026.

El artículo 56 de la Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria establece, en el párrafo tercero que *"Si los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma no fueran aprobados antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, quedará automáticamente prorrogada la vigencia de los anteriores"*.

En el mismo sentido, el artículo 38 de la Ley 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria regula con más amplitud la figura de la prórroga presupuestaria, estableciendo lo siguiente:

"1. Si la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los Presupuestos iniciales del ejercicio anterior hasta la aprobación y publicación de los nuevos en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma."

Así, no habiendo sido posible la tramitación y aprobación de una nueva Ley de Presupuestos Generales de Cantabria de 2026 antes del 1 de enero de 2026, los presupuestos iniciales del ejercicio 2025 quedan automáticamente prorrogados, hasta la aprobación y publicación de los nuevos Presupuestos Generales.

Por otro lado, conforme al artículo 2 del Decreto 92/2025, de 23 de diciembre, por el que se determinan las condiciones a las que ha de ajustarse la prórroga del presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el 2025 en el ejercicio 2026 (BOC extraordinario núm.26, de 23 de diciembre), *"La prórroga de los Presupuestos Generales de Cantabria para 2025 al ejercicio 2026 afectará a todos los entes e instituciones incluidos en el artículo 1 de la Ley 2/2024, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de Cantabria para el ejercicio 2025, siéndoles de aplicación todas la normas establecidas en este Decreto que no sean incompatibles con su naturaleza jurídica."*

"Durante el periodo de prórroga serán aplicables las disposiciones contenidas en la citada Ley, salvo aquellas cuyo contenido estuviera estrictamente limitado al ejercicio Presupuestario 2025."

Ha de tenerse en cuenta que, aun estando automáticamente prorrogados los Presupuestos de 2025 para el ejercicio 2026, el Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre de 2025, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, prevé, en su artículo 2, un incremento del 1,5 por ciento de las retribuciones del personal del sector público, con efectos de 1 de enero de 2026, que se calculará sobre los valores retributivos vigentes a 31 de

Avda. Cardenal Herrera Oria, s/n
39011 Santander
Teléfono.: 942 20 27 70
FAX: 942 20 27 73



diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo del 2,5 por ciento aprobado en el citado real decreto-ley. El artículo 2 del mismo real decreto-ley tiene carácter de legislación básica por lo que el incremento retributivo es aplicable a las retribuciones del personal estatutario en consonancia con lo previsto en el Título V, Capítulo Único de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2025 (Ley 02/2024, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2025, BOC extraordinario nº 46 de 30 de diciembre), prorrogados para el 2026, que establece que las retribuciones experimentarán el incremento global previsto en la legislación básica estatal. En consecuencia, en los Anexos de esta Resolución se recogen las cuantías de las retribuciones del personal estatutario con el incremento del 1,5 por ciento desde el 1 de enero de 2026, respecto a las cuantías a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo del 2,5 por ciento aprobado en el real decreto-ley 14/2025.

Cabe señalar asimismo, que mediante Acuerdo por el que se efectúa la adecuación retributiva del complemento de productividad – factor fijo- de determinados puestos de trabajo del sistema sanitario público de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC extraordinario nº 42 de 29 de noviembre de 2024) se procedió a la adecuación retributiva del complemento de productividad fija estableciéndose un incremento progresivo de la cuantía mensual del complemento de productividad factor fijo cuyas cuantías quedan reflejadas en el Anexo V.3. de esta resolución para el ejercicio 2026.

A efectos de la inclusión en nómina y con carácter transitorio hasta el 31 de diciembre de 2027, el complemento de productividad (factor fijo) se desglosará en los siguientes conceptos:

- Complemento Productividad (factor fijo) tipo 1, que estará referido a las cuantías del complemento de productividad (factor fijo) actualmente vigentes.
- Complemento Productividad (factor fijo) tipo 2, que estará referido a las cuantías establecidas en el apartado 3 del citado Acuerdo.

Por otro lado, se incorporan a los Anexos correspondientes las nuevas cuantías del complemento específico de los médicos y enfermeros/as de emergencias del 061, conforme a lo establecido en el apartado 2 del Acuerdo de mejora de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en el Servicio de Emergencias 061 del Servicio Cántabro de Salud (BOC núm.66, de 4 de abril de 2025), con las revalorizaciones correspondientes

Por todo ello y con la finalidad de facilitar la confección de las nóminas del personal que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, esta Dirección Gerencia, considera oportuno dictar las siguientes Instrucciones que se limitan a aplicar estrictamente lo dispuesto en la citada Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en las Leyes de Presupuestos de años anteriores por lo que respecta a sus normas de vigencia indefinida, Leyes de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, así como las restantes normas reguladoras de los vigentes regímenes retributivos.



1. - INSTRUCCIONES SOBRE LA CUANTÍA DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO AL QUE ES DE APLICACION EL SISTEMA RETRIBUTIVO ESTABLECIDO POR EL REAL DECRETO-LEY 3/1987.

1.1. Con efectos económicos de 1 de enero de 2026, el Personal Estatutario del Servicio Cántabro de Salud percibirá las Retribuciones Básicas y el Complemento de Destino, en las cuantías que se detallan en los Anexos I y II de la presente Resolución.

Las cuantías del Complemento de Destino experimentarán el incremento del 1,5 por ciento respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26. Doce de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026. Sus importes son los recogidos en el Anexo II.

El importe de los Trienios reconocidos de conformidad con el sistema retributivo anterior al Real Decreto-Ley 3/1987 al personal estatutario fijo, se mantendrá en las cuantías vigentes con anterioridad.

1.2. Las cuantías del Complemento Específico (en sus componentes general y singular por turnicidad) experimentarán un incremento del 1,5 por ciento respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26. Doce de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026. Las cuantías se detallan en el Anexo III de la presente Resolución.

Durante 2026 el componente singular de turnicidad del complemento específico continuará abonándose exclusivamente al personal que preste servicios en atención especializada en los casos que proceda.

A partir de 1 de enero de 2026, continuará abonándose el complemento específico en alguna de sus dos modalidades; A ó B. Los Centros abonarán el citado complemento, A o B, en función de las circunstancias que correspondan a cada trabajador. En el Anexo III se reflejan las cuantías del complemento específico en ambas modalidades.

Las cuantías de la modalidad A corresponden al 97% del complemento específico y únicamente se recogen para aquellos puestos cuyo complemento específico supera el 30% de las retribuciones básicas. En el caso de que el citado complemento no supere este porcentaje, se percibirá el complemento específico Modalidad B, el cual se corresponde con el 100% del Específico.

Asimismo, para los Gerentes de los Centros únicamente se refleja en el Anexo III la modalidad B, al ser el único tipo de complemento específico que pueden percibir al tener que desempeñar sus funciones en régimen de plena dedicación, tal como establece la disposición adicional Cuarta.2 de la Ley 53/1984.

Aclarar que, en la Tabla I se ha recogido únicamente el complemento específico modalidad B, debiendo calcularse el A en aquellos casos que corresponda conforme a las cuantías especificadas en el Anexo III.

Sin perjuicio de lo señalado en este apartado, se abonarán las cuantías del componente singular por modificación de las condiciones de trabajo, referida a 12 mensualidades, al personal de área que preste asistencia en dos o más zonas básicas de salud. Los importes son los recogidos en el Anexo III.D. El ámbito de aplicación del referido complemento es el personal de área perteneciente a categorías /puestos de



trabajo A1 y A2 sanitario (artículo 27.Tres de la Ley de Cantabria 4/2019, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2020 (BOC extraordinario núm.76 de 30 de diciembre de 2019), y los Trabajadores Sociales y Técnicos Superiores Especialistas en Higiene Bucodental (apartado 12.2 del Acuerdo de mejora de las condiciones de trabajo del personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud (BOC extraordinario núm. 65 de 31 de diciembre de 2022), siempre que tengan asignadas para la prestación de asistencia dos o más zonas básicas de salud.

En lo que respecta al impacto del importe del complemento específico en el importe de las pagas extraordinarias, indicar que solo forma parte de las mismas el componente general del complemento específico pero no el componente singular por turnicidad o el componente singular por modificación de las condiciones de trabajo.

1.3. Las cuantías correspondientes al complemento de atención continuada experimentarán un incremento del 1,5 por ciento respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26. Doce de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026.

El importe de las cuantías del complemento de atención continuada por exceso de jornada se calculará conforme a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 26. Cinco de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026.

Se reconocerá el abono del complemento de atención continuada por disponibilidad permanente cuando se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 61.2.d) de la Ley 9/2010. En todo caso, el complemento de atención continuada por disponibilidad permanente no podrá superar el cincuenta por ciento del valor hora fijado para la atención continuada por localización de la categoría o grupo de clasificación correspondiente.

1.4. Durante 2026, el importe del complemento de productividad (factor fijo) tipo 1, experimentará un incremento del 1,5 por ciento respecto a 31 de diciembre de 2025.

A partir de 1 de enero de 2026 se abonarán las cuantías del complemento de productividad (factor fijo) tipo 2 en los términos y cuantías establecidas en el Acuerdo por el que se efectúa la adecuación retributiva del complemento de productividad – factor fijo- de determinados puestos de trabajo del sistema sanitario público de la Comunidad Autónoma de Cantabria y que quedan reflejadas en el Anexo V.3 de esta resolución.

El personal nombrado como Personal Directivo con contrato de alta dirección al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, percibirá el complemento de productividad factor fijo en las cuantías establecidas en el Anexo V conforme al puesto que desempeñe. El personal directivo no está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo de adecuación retributiva señalado por lo que no puede percibir el complemento de productividad – factor fijo- tipo 2.

El Anexo V de esta Resolución recoge la cuantía de la Productividad Fija del Personal Médico y Enfermero/a de Equipos de Atención Primaria. Los valores a incluir en la nómina se calcularán multiplicando las cantidades correspondientes, que aparecen en el mencionado anexo, por el número de tarjetas (TIS) asignadas a cada profesional. El resultado obtenido se redondeará a dos decimales, conforme a la regla general de redondeo expresada en el artículo 11 de la Ley 46/98, para que todos los conceptos aparezcan con dos decimales.



1.5. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2025, prorrogado para el ejercicio 2026, los Complementos Personales y Transitorios reconocidos en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 1ª del Real Decreto-Ley 3/1987 serán absorbidos por cualquier mejora retributiva que se produzca durante el año 2026, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo.

Incluso en el caso de que el cambio de puesto de trabajo determine una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado al producirse la aplicación del nuevo sistema, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva ulterior, incluso las que puedan derivarse del cambio de puesto de trabajo.

A efectos de la absorción prevista en los párrafos anteriores, el incremento de retribuciones de carácter general que se establece en la Ley de Presupuestos sólo se computará en el 50% de su importe, entendiendo que tienen este carácter el sueldo y el complemento de destino referidos ambos a catorce mensualidades, y el complemento específico (componente general), en ningún caso, los trienios, el complemento de productividad, el complemento específico por turnicidad, y el complemento de atención continuada.

1.6. El Anexo VII.1 recoge las cuantías correspondientes al Complemento de Carrera Profesional para el año 2026 del personal de los subgrupos de clasificación A1 y A2 sanitario que experimentarán un incremento del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26. Doce de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026.

El Anexo VII.2 recoge las cuantías correspondientes al complemento de carrera profesional (desarrollo profesional) para el año 2026 del personal sanitario de formación profesional y del personal de gestión y servicios que experimentarán un incremento del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26. Doce de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026.

1.7. El personal funcionario o estatutario con plaza en propiedad que haya sido nombrado como Personal Directivo con contrato de alta dirección al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, seguirá percibiendo los trienios que tuviera reconocidos con anterioridad a la suscripción de su contrato. Asimismo, el tiempo que preste servicios bajo esta modalidad servirá para el cómputo de nuevos trienios.

En lo que respecta a los trienios del personal sin plaza en propiedad que haya sido nombrado como Personal Directivo con contrato de alta dirección al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, se estará a lo previsto en el correspondiente contrato.



2. - INSTRUCCIONES SOBRE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN INSTITUCIONES SANITARIAS DEPENDIENTES DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD (SCS), AL QUE TODAVIA NO ES DE APLICACION EL REAL DECRETO-LEY 3/1987, Y SOBRE LAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO EN INSTITUCIONES SANITARIAS.

Conforme a lo establecido en el artículo 26.Nueve de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026, las retribuciones del personal al servicio de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud no incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, se regirán por la normativa que, en cada caso, resulte de aplicación, experimentando un incremento del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26.Doce de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026.

3. - INSTRUCCIONES SOBRE LA CUANTIA DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL QUE PRESTE SERVICIOS EN INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD EN REGIMEN LABORAL.

3.1. El personal que preste sus servicios en virtud de contrato laboral celebrado con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, percibirá sus retribuciones de conformidad con el apartado 1 de esta Resolución.

3.2. El Personal Laboral con contrato laboral fijo devengará los trienios en función de su grupo de titulación en las cuantías fijadas en el Anexo I.

3.3. De conformidad con lo previsto en el artículo 26. Diez de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026, las retribuciones del personal facultativo en formación (MIR, BIR, FIR, QUIR, PSIR) y las del personal de enfermería en formación en la especialidad de Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona), Enfermería de Salud Mental, y Enfermería Familiar y Comunitaria serán, las establecidas en la Tabla II, experimentarán un incremento del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26.Doce de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026.

Las cuantías establecidas para el Complemento de Atención Continuada de aplicación al personal en formación, serán las establecidas en el Anexo IV de la presente Resolución.

El personal en formación percibirá en concepto de Atención Continuada durante el mes de vacaciones reglamentarias, un promedio de lo percibido por ese mismo concepto en los 6 meses anteriores.

La Tabla II que acompaña esta Resolución recoge las cuantías que en concepto de Sueldo Base y Complemento de grado de formación debe percibir el Personal en Formación desde 1 de enero de 2026, señalando que, asimismo, percibirá dos pagas extraordinarias compuestas de ambos conceptos retributivos.



3.4. De conformidad con lo previsto en el artículo 26. Nueve de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026, las retribuciones a percibir por el personal laboral del Servicio Cántabro de Salud procedente de la Administración General de la Comunidad Autónoma, serán las previstas en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

En la Tabla VI se recogen las retribuciones del personal laboral al que le es de aplicación el VII Convenio Colectivo (personal laboral del Hospital Tres Mares y personal laboral de la Fundación Valdecilla, Personal subrogado del Programa de Detección de Cáncer de Mama) y en la Tabla VII las del personal laboral al que le es de aplicación el VIII Convenio Colectivo del personal laboral del Gobierno de Cantabria.

3.5. Para la aplicación del VIII Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de Cantabria al personal laboral del extinto Hospital de Liencres se tendrá en cuenta las retribuciones recogidas en la Tabla VII.

4. - INSTRUCCIONES SOBRE LA CUANTÍA DE LAS RETRIBUCIONES DE OTRO PERSONAL.

4.1. La Tabla III que acompaña a esta Resolución recoge las retribuciones mensuales y anuales de los Capellanes acogidos a Convenio, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como la de aquellos Capellanes cuyo régimen jurídico es el estatutario.

En lo que respecta a los capellanes acogidos a Convenio, la Institución Sanitaria transferirá, del crédito que tenga asignado en el Capítulo II del Presupuesto del Centro, las cuantías que correspondan, tanto por retribuciones (Tabla III), como por cotización a la Seguridad Social, a las Diócesis u Obispos correspondientes, para que, como consecuencia del Convenio, éstos ingresen las cuotas a la Tesorería, elaboren las nóminas de los Capellanes y se las hagan llegar a los interesados.

4.2. La Tabla IV de esta Resolución recoge las cuantías mensuales que corresponde al Servicio Cántabro de Salud transferir, del crédito asignado en el Capítulo II del Presupuesto del Centro, a la Universidad de Cantabria, para que ésta elabore la nómina de aquellos Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad y Escuela Universitaria con plaza vinculada a tiempo completo y a tiempo parcial.

El importe que corresponda transferir a la Universidad de Cantabria en relación con el personal que ocupa las plazas vinculadas previstas en el artículo 61 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, experimentará un incremento del 1,5 por ciento respecto a las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26. Doce de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026. Se transferirá también a la Universidad de Cantabria las cuantías correspondientes al complemento de productividad- factor fijo- tipo 2.



5. - INSTRUCCIONES GENERALES PARA TODO EL PERSONAL DEPENDIENTE DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD.

5.1. INDEMNIZACIONES.

A. Las cuantías de las indemnizaciones por razón del servicio serán las reguladas por el Decreto del Gobierno de Cantabria 36/2011, de 5 de mayo, sobre indemnizaciones y compensaciones por razón del servicio (BOC del 11).

B. Las cantidades a que se refiere el apartado VI del Acuerdo entre la Administración Sanitaria del Estado y las Organizaciones Sindicales más representativas en el sector sobre Atención Primaria, de 3 de julio de 1992, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 1992, del personal que presta servicios en los EAP como consecuencia del ejercicio de su jornada ordinaria, experimentarán un incremento del 1,5 por ciento respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2025, quedando su importe, con efectos 1 de enero de 2026, en los términos especificados en el Anexo VI, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26. Doce de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026.

A efectos de la distribución de las citadas cantidades se tendrán en cuenta los criterios previstos en la disposición adicional primera del Acuerdo por el que se establece la adecuación retributiva del complemento específico en el ámbito de la Atención Primaria del Servicio Cántabro de Salud, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de junio de 2014 (BOC 18-7) y Corrección de errores (BOC 11-11-2014). Así;

a) Se multiplicará el importe correspondiente al factor de dispersión geográfico "G" de que se trate por el número total de profesionales médicos, pediatras, ATS/DUE, matronas, fisioterapeutas y trabajadores sociales.

b) La cantidad total así obtenida se distribuirá, con carácter mensual, entre los profesionales médicos, ATS/DUE, fisioterapeutas y trabajadores sociales, de acuerdo al porcentaje de jornada que presten en la Zona Básica de Salud.

5.2. DEVENGO DE RETRIBUCIONES

A. CAC - Vacaciones. El personal al servicio de las Instituciones del Servicio Cántabro de Salud tendrá derecho a percibir durante el mes de vacaciones reglamentarias (incluido el período de vacaciones por antigüedad) un promedio de lo percibido en los seis meses anteriores en concepto de Atención Continuada, a excepción del Personal Facultativo jerarquizado de Asistencia Especializada cuyo promedio se referirá a los tres meses anteriores.

Se exceptúan las cuantías percibidas en concepto de complemento de atención continuada por exceso de jornada, que no formarán parte del cac –vacaciones.

B. Reducción de jornada. El Personal que de acuerdo con la normativa vigente realice jornada inferior a la normal, percibirá las retribuciones básicas y complementarias que le corresponda según lo establecido en las Instrucciones anteriores, reducidas en la proporción que en cada caso sea de aplicación, incluidos los trienios.



C. CAC. Modalidad C (Atención Especializada). De conformidad con lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de diciembre de 2024, desde el 1 de enero de 2026, a efectos del devengo de la percepción del complemento de atención continuada modalidad C (noche de domingo o festivo) se considerará como noche de domingo la del sábado desde las 22 horas y como noche de festivos la de la víspera de festivo desde las 22 horas. En el caso de que la prestación de servicios no se efectúe en todo el tramo nocturno (22 a 8) se abonará la parte proporcional.

D. CAC Modalidades A, B y C (SUAP, Emergencias 061 y personal facultativo que presta servicios en jornadas de 12 y 24 horas en Servicio de Urgencia de Atención Especializada).

La percepción de dichos complementos estará vinculada a la realización de las noches, festivos y festivos noches que efectivamente se realicen, y que durante las vacaciones reglamentarias se abonará en los mismos términos que lo establecido para el resto del personal de Atención Especializada.

Conforme a lo previsto en el apartado 1 y la disposición adicional primera del Acuerdo por el que se modifican las condiciones de trabajo del personal estatutario que presta servicios en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria (SUAP), (BOC núm. 66, de 4 de abril de 2025), la modalidad B del complemento de atención continuada se abonará al personal de los Servicios de Urgencia de Atención Primaria (SUAP), 061 y al personal facultativo que presta servicios en jornadas de 12 y 24 horas en los Servicios de Urgencias de Atención Especializada, por la prestación efectiva de servicios de 7 horas, incrementándose su cuantía de forma proporcional hasta un máximo de 14 horas.

En el ámbito de atención especializada los citados complementos (CAC A, B y C) únicamente resultarán de aplicación en la Gerencia de atención Especializada Áreas III y IV: Hospital Comarcal Sierrallana, de conformidad con lo previsto en el apartado quinto del Acuerdo por el que se regula la prestación de servicios en jornadas ordinarias de 12 y de 24 horas por parte del personal facultativo de los Servicios de Urgencias de Atención Especializada en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud (BOC 9-10-2019).

La percepción del complemento resultará incompatible con cualesquiera otros que remuneren condiciones similares y, en especial, con los complementos de atención continuada que abonan la continuidad con la organización del trabajo tradicional o por guardias.

E. Festivos especiales y abono del CAC en las modalidades B y C.

Conforme a lo establecido en el apartado 11 del Acuerdo de mejora, se consideran festivos especiales a efectos del abono del cac en sus modalidades B y C, los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, en los términos que se indican en los siguientes párrafos de este apartado E. En dichas fechas los importes del complemento de atención continuada en sus modalidades B y C serán equivalentes al doble del valor fijado para dichas modalidades de complemento.

La modalidad B se abonará en los turnos de mañana y tarde de los días considerados festivos especiales.



En el caso de personal que presta servicios en SUAP, Servicio de Emergencias 061, y personal facultativo de los Servicios de Urgencia de atención especializada, con prestación de servicios en jornadas de 12 y 24 horas, el abono del complemento de atención continuada modalidad B, se abonará por la prestación efectiva de servicios de 7 horas, incrementándose su cuantía de forma proporcional hasta un máximo de 14 horas.

La modalidad C se abonará por la prestación de servicios desde las 22 horas los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero. La modalidad C del día 6 de enero se abonará por la prestación de servicios desde las 22 horas del día 5 de enero hasta las 8 horas del día 6 de enero.

La noche del día 6 de enero desde las 22 horas no tendrá la consideración de festivo especial a efectos retributivos, abonándose la modalidad C en su cuantía ordinaria.

En resumen, desde el 1 de enero de 2026, el abono del cac en sus modalidades B y C en festivos especiales seguirá la siguiente pauta:

FESTIVOS ESPECIALES 2026

ATENCION ESPECIALIZADA

TURNO	24 DE DICIEMBRE	25 DE DICIEMBRE	31 DE DICIEMBRE	1 DE ENERO	5 DE ENERO	6 DE ENERO
MAÑANA	CAC B (2)	CAC B (2)	CAC B (2)	CAC B (2)		CAC B (2)
TARDE	CAC B (2)	CAC B (2)	CAC B (2)	CAC B (2)		CAC B (2)
NOCHE	CAC C (2)	CAC C (2)	CAC C (2)	CAC C (2)	CAC C (2)	CAC C (1)

ATENCIÓN PRIMARIA

	24 DE DICIEMBRE	25 DE DICIEMBRE	31 DE DICIEMBRE	1 DE ENERO	5 DE ENERO	6 DE ENERO
SUAP	CAC B (2)	CAC B (2)	CAC B (2)	CAC B (2)		CAC B (2)
	CAC C (2)	CAC C (2)	CAC C (2)	CAC C(2)	CAC C (2)	CAC C (1)
O61	CAC B (2)	CAC B (2)	CAC B (2)	CAC B (2)		CAC B (2)
	CAC C(2)	CAC C(2)	CAC C(2)	CAC C(2)	CAC C (2)	CAC C (1)

- CAC MODALIDAD A (NOCHE)
- CAC MODALIDAD B(DOMINGO O FESTIVO)
- CAC MODALIDAD C (NOCHE DE DOMINGO O FESTIVO)
- (1) SE COBRA UNA VEZ
- (2) SE COBRA 2 VECES



F. Régimen retributivo en situación de riesgo por embarazo, maternidad/paternidad y riesgo por lactancia natural.

Durante la situación de riesgo por embarazo, maternidad/paternidad y riesgo por lactancia natural, situaciones protegidas mediante prestación del INSS o de las Entidades Colaboradoras de la Seguridad social, los trabajadores del SCS que coticen por la base máxima percibirán un complemento a la prestación económica abonada por dichas Entidades, equivalente al 100% de las retribuciones que vinieran percibiendo con anterioridad a esta situación, incluyendo lo percibido durante los seis meses anteriores por los conceptos retributivos incluidos en el complemento de atención continuada (guardias médicas, noches, festivos, localización ó disponibilidad permanente) así, como en su caso, el complemento específico singular por turnicidad. No se incluirán en el cómputo del 100% el complemento de productividad variable, ni el CAC por exceso de jornada.

A efectos del cálculo del promedio establecido en el apartado anterior, los seis meses serán siempre los inmediatamente anteriores al inicio del periodo de riesgo o maternidad/paternidad sin que quepa retrotraerse a fechas anteriores. Si la prestación de servicios fuera inferior será este el divisor aplicable.

G. CAC Lactancia acumulada.

De conformidad con la Resolución de 22 de noviembre de 2023, por la que se dan instrucciones en relación con el complemento de atención continuada durante el período de lactancia acumulada, el personal al servicio de las Instituciones del Servicio Cántabro de Salud tendrá derecho a percibir durante el período de lactancia acumulada un promedio de lo percibido en los seis meses anteriores en concepto de atención continuada, a excepción del personal facultativo de asistencia especializada cuyo promedio se referirá a los tres meses anteriores. Se exceptúan las cuantías percibidas en concepto de complemento de atención continuada por exceso de jornada.

A efectos del cálculo del promedio establecido en el párrafo anterior, los seis o los tres meses serán siempre los inmediatamente anteriores al inicio del riesgo por embarazo, maternidad/paternidad sin que quepa retrotraerse a fechas anteriores. Si la prestación de servicios fuera inferior se minorará proporcionalmente el divisor aplicable.

H. Personal con nombramiento de sustitución por exención de guardias (art.9. bis.b Estatuto Marco).

El personal con nombramiento estatutario por sustitución parcial para garantizar la prestación asistencial en los centros, con nombramiento vinculado a la exención de guardias, percibirá el valor hora del complemento de atención continuada (CAC) por las horas efectivamente realizadas, así como los trienios que tuviera reconocidos.

Durante el disfrute de vacaciones y permisos percibirán el promedio de lo percibido durante los tres meses anteriores a su disfrute en concepto de cac.

I. Complemento de atención continuada en IT (guardias médicas)

Conforme al artículo 61.2.d) de la Ley 9/2010, en la redacción dada por el artículo 92 de la Ley de Cantabria 2/2025, de 2 de abril, de Simplificación Administrativa de Cantabria, en situación de incapacidad temporal (it) el personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud tendrá derecho a percibir el complemento de atención continuada derivado de las guardias médicas.



Tal como señala la instrucción tercera de la resolución del director gerente del Servicio Cántabro de Salud de 22 de julio de 2025, a efectos del cálculo de la cuantía del complemento de atención continuada que debe ser abonado durante la situación de it, se tendrá en cuenta el promedio de lo percibido en los 6 meses anteriores al inicio de esta situación. Si la prestación de servicios fuera inferior se minorará proporcionalmente el divisor aplicable.

J. Régimen retributivo del personal médico y de enfermería de atención primaria que preste servicios para la cobertura de ausencias y necesidades asistenciales coyunturales.

Tal como establece el apartado 3 del Acuerdo por el que se modifican las condiciones de trabajo del personal estatutario que presta servicios en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria (SUAP) (BOC núm.66 de 4 de abril de 2025), el personal médico y de enfermería de EAP que preste servicios en SUAP para la cobertura de ausencias y necesidades asistenciales coyunturales, será retribuido mediante el complemento de atención continuada por exceso de jornada, pudiendo percibir, asimismo, los complementos de atención continuada A, B y C, y el complemento de productividad variable derivado del programa especial de prolongación de jornada, cuando se den las circunstancias para su devengo.

El personal médico y de enfermería de SUAP que preste servicios en EAP para la cobertura de ausencias y necesidades asistenciales coyunturales, será retribuido mediante el complemento de atención continuada por exceso de jornada. También podrá percibir el complemento de productividad variable por prolongación de jornada si la planificación de la jornada sustituida así lo tiene previsto.

5.3. PAGAS EXTRAORDINARIAS

A. Las pagas extraordinarias del personal que percibe sus retribuciones de conformidad con el Real Decreto-Ley 3/1987 estarán compuestas, cada una de ellas, de los importes de sueldo base y trienios fijadas en el Art. 23. Uno. b) de la Ley de Presupuestos de Cantabria 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026, con el incremento del 1,5 por ciento.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 26. Dos de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026, y el artículo 43.2 a) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, la cuantía anual del Complemento de Destino que se especifica en el Anexo II se fraccionará en 14 mensualidades, formando parte, en consecuencia, de las pagas extraordinarias.

Los importes del complemento de destino y complemento específico integrantes de las pagas extraordinarias experimentarán un incremento del 1,5 por ciento respecto de los vigentes a 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26. Doce de la Ley de Presupuestos 2/2024 para 2025, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2026.



Las pagas extraordinarias del Personal Estatutario se devengarán el primer día hábil de los meses de Junio y Diciembre, y con referencia a la situación y derechos del Personal Estatutario en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses entre ciento ochenta y dos o ciento ochenta y tres días en años bisiestos, para el primer semestre y ciento ochenta y tres días para el segundo semestre.

b) Cuando el Personal Estatutario hubiese prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional en el periodo afectado por tal reducción.

c) Cuando el Personal Estatutario hubiera prestado servicios en distintas categorías o puestos de trabajo en el transcurso de los seis meses inmediatamente anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria será proporcional al tiempo de servicios prestados en las distintas categorías o puestos de trabajo.

d) El Personal Estatutario en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengará las pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional prevista en el párrafo a) anterior.

e) En el caso de cese en el servicio activo (al pasar a cualquier otra categoría como consecuencia de la participación en procesos selectivos; por pasar a situación de excedencia; cambio de régimen jurídico, del estatutario a cualquier otro, o viceversa; finalización en la situación especial en activo; jubilación) la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del personal estatutario en el momento del cese, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

f) Si en el momento del devengo de la paga extraordinaria algún trabajador en activo ha permanecido en situación de permiso por maternidad en alguno de los seis meses anteriores a dicho devengo, se le descontará de su paga extraordinaria la parte proporcional de la misma ya incluida en la prestación del 100 por 100 de la base reguladora que de forma directa ha sido abonada por el I.N.S.S.

g) Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

5.4. LIQUIDACION DE HABERES

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del personal referidos al primer día hábil del mes a que



correspondan, salvo cuando proceda liquidación de haberes según las siguientes instrucciones:

A. En el supuesto de que el Personal Estatutario se traslade de un Centro del SCS a otro centro del SCS o a otro Servicio de Salud, como consecuencia de su participación en el concurso de traslado pertinente, adscripción funcional a otros centros, supuestos de comisiones de servicios, etc., los Centros de origen deberán efectuar, con cargo a sus respectivos presupuestos, las correspondientes liquidaciones de haberes, en las que se incluirá la parte proporcional de la paga extra a la que el personal cesante tenga derecho. Asimismo, emitirán certificaciones de haberes a efectos de su alta en nómina en los nuevos Centros, en la que se reseñará la cuantía y tiempo de servicios liquidado en concepto de paga extra, si se ha disfrutado algún tipo de permiso, vacaciones, días de libre disposición, o cualquier otra consideración que se entienda necesaria. Asimismo se liquidará el exceso de jornada.

B. En el supuesto de que un trabajador solicite cualquier tipo de excedencia, incluida la excedencia por cuidado de hijo con reserva de plaza, se efectuará una liquidación de haberes en la que se incluirá la parte proporcional de paga extra, no debiendo incluir en dicha liquidación la parte correspondiente a las vacaciones no disfrutadas, ya que éstas consisten en el derecho al disfrute de días, no compensable económicamente, y dado que las situaciones de excedencia suponen una suspensión de la relación laboral y no su extinción, el derecho al disfrute de vacaciones se extingue o se pierde desde el momento en el que el trabajador no se puede incorporar al trabajo para disfrutar de esos días.

C. En el caso de toma de posesión en el primer destino, en el de cese en el servicio activo, en el de licencias sin derecho a retribución, en el de personal nombrado con carácter temporal cuyo comienzo o cese de la actividad no coincida con el mes natural y, en general, en los supuestos de derechos económicos que normativamente deban liquidarse por días, o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, deberá tenerse en cuenta el número de días naturales del correspondiente mes.

D. En el caso de personal estatutario interino que cese en un puesto de trabajo para tomar posesión como personal estatutario fijo en otro centro del SCS, no se llevará a cabo la liquidación de vacaciones, días de libre disposición ni días adicionales, liquidándose el exceso de jornada.

E. En el caso de los contratos de relevo, al expirar el tiempo convenido de su duración, se generará la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esto es, una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

5.5. VALOR HORA APLICABLE AL PERSONAL ESTATUTARIO PARA DEDUCCIÓN DE HABERES.

El artículo 117 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, establece que la diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el Personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción de haberes que se realizará al mes siguiente.



Con el fin de hacer efectivo el mencionado artículo se deberá tener en cuenta las siguientes instrucciones:

A. Cuando algún trabajador al servicio de las distintas Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Cántabro de Salud, incumpla injustificadamente la jornada mensual que deba realizar, según la planificación efectuada por la división correspondiente, la Dirección Gerencia del Centro en el que preste servicios, deberá efectuarle la correspondiente deducción de haberes en la nómina del mes siguiente al del incumplimiento, previa notificación al interesado.

B. Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación también para aquellos trabajadores que ejerciten su derecho a participar en huelgas o paros convocados.

C. El artículo 117 de la mencionada Ley 13/1996 contempla un valor hora referido al Personal Estatutario que se aplicará a las deducciones previstas en los apartados a) y b). A efectos del cálculo de dicho valor hora se tendrá en cuenta lo siguiente: se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras anuales, a excepción de lo percibido en concepto de complemento de atención continuada por la realización de guardias, noches o festivos, exceptuándose asimismo las pagas extraordinarias y el complemento de productividad variable. La cuantía resultante se dividirá por el número de horas que correspondan según la jornada anual que el personal estatutario venga obligado a trabajar, a las cuales se sumarán las horas correspondientes al período anual de vacaciones y a las fiestas anuales que el Gobierno establezca en el calendario laboral.

D. Por otra parte, en el supuesto de que la deducción suponga al menos un día completo de trabajo se procederá, siempre en el momento de su devengo, a la correspondiente reducción proporcional de la paga extraordinaria contemplada en el apartado 5.3 A. de esta Resolución. Dado que las sucesivas Leyes de Presupuestos establecen reducciones proporcionales en las pagas extraordinarias por días completos, se depreciarán las horas que sumadas no supongan un día de trabajo completo.

5.6. RETRIBUCIONES INTEGRAS

Las referencias a retribuciones contenidas en la presente Resolución se entenderán siempre hechas a retribuciones íntegras.

6. - EQUIPOS DE ATENCION PRIMARIA

6.1. La tabla V de esta Resolución recoge los grados de Dispersión Geográfica que, con efectos de 1 de enero del año 2026, corresponde a cada uno de los Equipos de Atención Primaria del Servicio Cántabro de Salud.

6.2. En la fórmula utilizada para la asignación del grado de dispersión geográfica de los EAP de nueva creación, así como en las futuras solicitudes para la modificación del grado de los que ya están funcionando, se entenderá por núcleo de población el que cuente con un Dispositivo Asistencial entendiendo por tal, aquel en que se pasa consulta al menos un día a la semana.



6.3. Cuando algún Pediatra atienda a niños de 0 a 3 meses a los que todavía no se les ha dispensado su Tarjeta Individual Sanitaria, percibirá, en concepto de complemento de Productividad Fija, el valor de esta TIS en el momento de su emisión, pero con efectos retroactivos desde el nacimiento del niño.

Santander, a la fecha de la firma electrónica.
Director gerente del
Servicio Cántabro de Salud.

