

## PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE PERMISOS Y VACACIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO CANTABRO DE SALUD.

---

### INDICE

#### A) VACACIONES

1. Duración
2. Irrenunciabilidad
3. Fraccionamiento
4. Solicitudes y calendario
5. Período de disfrute
6. Turno de vacaciones
7. Normas finales

#### B) PERMISOS

1. Consideraciones generales
2. Permisos del personal estatutario
3. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual
4. Otros permisos
5. Reducción de jornada voluntaria por interés particular
6. Permiso sin sueldo

#### C) NECESIDADES DEL SERVICIO

#### D) ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### E) VIGENCIA

---

### A) VACACIONES

#### 1. Duración.

1.1. El personal tendrá derecho a disfrutar, por cada año natural completo de servicio activo, de un período de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor. De resultar alguna fracción de este cómputo, operara a favor del trabajador, es decir, con inclusión de la fracción de día resultante.

Además, se reconocen los siguientes días adicionales de vacaciones por antigüedad del personal, que podrán disfrutarse desde el 1 de enero del año en que se generen.

- un día adicional por haber completado quince años de servicio, que supone un total de 23 días hábiles de vacaciones.
- dos días adicionales por haber completado veinte años de servicio que supone un total de 24 días hábiles de vacaciones.

- tres días adicionales por haber completado veinticinco años de servicio, que supone un total de 25 días hábiles de vacaciones.
- 4 días adicionales por haber completado treinta años de servicio, que supone un total de 26 días hábiles de vacaciones

1.2. Los días adicionales de vacaciones por antigüedad, al tener la misma naturaleza que las vacaciones, serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural.

1.3. A efectos del cálculo proporcional de las vacaciones y vacaciones adicionales por antigüedad, se considerará que ha existido interrupción de servicios (y por tanto no computarán como servicios prestados) los periodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y a la sanción disciplinaria de suspensión de funciones.

1.4. El personal que preste servicios en SUAP y 061, dado su régimen de prestación de servicios, disfrutará de 144 horas en concepto de vacaciones.

## **2. Irrenunciabilidad.**

Las vacaciones tienen el carácter de irrenunciables por lo que se disfrutarán ineludiblemente dentro del año natural a que correspondan, no pudiendo compensarse económicamente, salvo en el caso de finalización de la prestación de servicios si no se han podido disfrutar con anterioridad a la misma.

En caso de que circunstancias excepcionales lo hicieran necesario, la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud, previa consulta a las organizaciones sindicales, podrá autorizar la prolongación del periodo de disfrute fuera del año natural

## **3. Fraccionamiento.**

3.1. El disfrute de las vacaciones podrá ser de manera ininterrumpida o fraccionada, a elección del interesado. En caso de fraccionamiento, las vacaciones podrán disfrutarse como máximo en dos periodos cuya suma no podrá superar los 22 días hábiles, estableciendo de manera general la quincena natural como fracción.

3.2. Excepcionalmente, y si la organización del Servicio lo permite, podrá autorizarse el disfrute por fracciones, cuya duración mínima en cada período será de 7 días naturales consecutivos, o de 5 días hábiles, considerándose inhábiles, a estos efectos, los sábados, domingos y festivos.

3.3. Cuando el trabajador disfrute de las vacaciones de manera fraccionada y resulte un resto inferior a los cinco días hábiles, podrá disfrutar de los mismos de manera individualizada.

## **4. Solicitudes y Calendario.**

4.1. Cuando se pretenda el disfrute de las vacaciones dentro del período ordinario, la solicitud se efectuará con anterioridad al 15 de abril.

Tales peticiones se incluirán en el calendario vacacional, que deberá estar aprobado y publicado antes del 30 de abril.

4.2. El calendario se realizará a propuesta de los responsables de las distintas unidades, analizadas las solicitudes del personal, y será aprobado por la Dirección Gerencia de Atención Primaria o Especializada que corresponda, garantizando en todo caso el normal funcionamiento del servicio.

4.3. Cuando se pretenda el disfrute fuera del periodo ordinario, la solicitud se efectuará con, al menos, 15 días hábiles de antelación a la fecha de inicio del período que se pretenda disfrutar. Las solicitudes presentadas fuera de este plazo deberán ser denegadas expresamente por esta causa.

## **5. Período de disfrute.**

5.1.- El periodo ordinario de disfrute será del 1 de junio al 30 de septiembre de cada año natural.

Fuera del período ordinario su autorización quedará supeditada a las necesidades asistenciales de la zona o unidad, especialmente en los primeros y últimos quince días del año, en aquellas categorías en las que exista dificultades de sustitución, o no sea factible la misma por el número de efectivos de plantilla con permisos en tales fechas.

5.2.- El personal que solicite las vacaciones dentro del período ordinario y, por necesidades del servicio, deba disfrutarlas fuera de dicho período, se le concederá un número de días complementarios de acuerdo con los siguientes criterios:

- Febrero: 6 días.
- Marzo: 4 días.
- Abril: 4 días.
- Mayo: 3 días.
- Octubre: 3 días.
- Noviembre: 4 días.

En aquellos casos en que no se disfrute del mes completo, sino de fracción de mes, se realizará un reparto proporcional. No obstante lo anterior, y siempre que exista dotación presupuestaria, podrá negociarse descentralizadamente la posibilidad de un incentivo económico con la finalidad de compensar los días complementarios que no se disfruten, consistente en una cantidad equivalente al 50 % de la suma del sueldo base, complemento de destino y complemento específico correspondiente a los días dejados de disfrutar.

5.3. El personal de SUAP que solicite vacaciones dentro del período ordinario y, por necesidades del servicio deba disfrutarlas fuera de dicho período, podrá solicitar, a partir de 1 de octubre de cada año, la compensación horaria proporcional que corresponda conforme a lo previsto en el apartado 5.2.

A tales efectos, cada día complementario tendrá un valor de 7 horas, efectuándose dicha compensación de manera proporcional.

## **6. Turno de vacaciones.**

6.1. Los turnos se distribuirán, respetando los acuerdos escritos adoptados por mayoría del personal dentro de cada una de las Unidades, siempre que no se incumpla lo establecido en el presente Acuerdo y se mantenga la funcionalidad de las distintas Unidades Asistenciales, dentro de cada estamento profesional, sin distinción de categorías. Tales acuerdos serán puestos en conocimiento de la Dirección del centro y de la Junta de Personal.

De no existir acuerdo se procederá a una asignación inicial por sorteo, estableciéndose sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos.

6.2. En el caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado 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 en ese año, y se acoplará, dicho personal, a las necesidades asistenciales de la Unidad de destino para el disfrute de sus vacaciones.

6.3. El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de Unidad, dentro del mismo centro, con posterioridad a la fecha de publicación del calendario vacacional, conservará el turno de vacaciones que le correspondió.

6.4. Si, una vez publicado el calendario vacacional, por necesidades del servicio **y con carácter excepcional**, el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuese modificado de forma tal que ocasionase perjuicios económicos al mismo **y a su unidad familiar**, bien por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billetes, se indemnizará a este por el valor de aquellos, siempre que fuese imposible su devolución, circunstancia que deberá quedar suficientemente acreditada.

## **7. Normas Finales.**

7.1. De no existir denegación expresa a la petición de vacaciones en el plazo de quince días desde la solicitud, se entenderá que su concesión está autorizada.

7.2. La denegación deberá efectuarse por escrito o a través del aplicativo informático indicando las concretas causas que motivan la desestimación. Las resoluciones denegatorias deberán ser objetivas y suficientemente motivadas sin que sirva como motivación de la denegación la genérica de necesidades del servicio.

7.3. El período de vacaciones reglamentarias sólo podrá unirse a los siguientes permisos:

- permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho
- permiso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento
- permiso por lactancia
- permiso por fallecimiento y enfermedad

7.4. El personal que acceda a la jubilación deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones (incluidas las vacaciones adicionales por antigüedad) que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja.

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 el mes entero de vacaciones, o 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.

7.5. A aquel personal que hubiera tenido permiso sin sueldo, y disfrutado del mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se le deducirán igualmente en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

7.6. Cuando las situaciones de permiso de nacimiento/adopción o acogimiento, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional quedará interrumpido y se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En estos casos podrán tomarse los días no disfrutados en un periodo independiente o acumularse a otros periodos pendientes.

7.7. Cuando sobrevenga una situación de Incapacidad Temporal con anterioridad o el primer día del comienzo del periodo de vacación anual, podrá solicitarse el cambio del periodo de disfrute, el cual quedará supeditado a las necesidades del servicio en lo que se refiere a las fechas de disfrute nuevamente solicitadas por el trabajador.

Con carácter general, el disfrute de las vacaciones, en los supuestos de imposibilidad de disfrute en el período previsto, se realizará a continuación de la fecha de la incorporación.

7.8. El período de vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, lo anterior, en los casos de finalización de la relación de servicios de los trabajadores por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

7.9. El personal temporal disfrutará la parte proporcional de vacaciones que corresponda a la duración de su contrato **o contratos sucesivos sin solución de continuidad** siempre que **aquella** sea superior a cuatro meses.

## **B) PERMISOS.**

### **1. Consideraciones generales.**

1.1 Los permisos contemplados en este apartado tendrán carácter neutro a efectos de cómputo.

1.2. En aquellos casos en que se realicen turnos de trabajo con duración distinta a 7 horas, la duración del permiso será el resultado de multiplicar por siete horas el número de días reglamentarios a los que tiene derecho el trabajador.

**1.3. Se consideran días hábiles a efectos de cómputo de los permisos aquellos en los que la persona trabajadora tenga obligación de trabajar.**

1.4 Los permisos deberán ser justificados en el plazo de 10 días hábiles desde el hecho causante.

1.5. Cualquier permiso no justificado en el periodo establecido se considerará una ausencia a efectos de jornada, con los efectos retributivos previstos en las correspondientes Leyes de Presupuestos.

1.6 La situación de incapacidad temporal (IT), riesgo en el embarazo, nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo de lactancia o lactancia acumulada, a efectos de cómputo anual, no generarán defecto ni exceso de jornada, ni supondrán cambios en la cartelera.

### **2. Permisos del personal estatutario.**

2.1. 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 trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

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 hábiles.

**Se entenderá por enfermedad grave la dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual, con independencia de su hospitalización. Igualmente se entenderá como enfermedad grave la intervención quirúrgica con anestesia general, independientemente de la gravedad de la dolencia.**

Se entenderá por reposo domiciliario la situación en la que deba permanecer el familiar, por expresa indicación médica, inmediatamente después de haber sido sometido a una intervención quirúrgica sin hospitalización. No será precisa la expresa indicación médica en caso de Cirugía Mayor Ambulatoria.

Se entenderá por hospitalización cualquier internamiento en el hospital, para diagnóstico o tratamiento, más allá de la mera atención de urgencias, que implique pernocta mediante la ocupación de una cama. En todo caso, si el paciente recibe el alta antes de agotarse el permiso obtenido por el familiar, éste quedaría agotado automáticamente.

Se considerará incluido en este permiso la intervención quirúrgica por Cirugía Mayor Ambulatoria (CMA). El día de la CMA deberá coincidir con el hecho causante. A efectos de la duración del permiso se asimilará la CMA a una intervención quirúrgica sin hospitalización que requiere reposo domiciliario.

2.2. El derecho al permiso se genera por una sola vez para la atención del mismo familiar, durante un mismo proceso patológico, entendiendo que concurre el mismo proceso cuando se suceden las circunstancias encuadrables en el permiso sin que medie el alta hospitalaria del proceso. El traslado entre centros hospitalarios no genera un nuevo permiso.

El inicio del permiso no vendrá determinado necesariamente por la fecha inicial del hecho causante, pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida, a elección del trabajador, a partir del hecho causante o mientras este persista.

En todo caso, la duración del permiso estará condicionada a la persistencia del hecho causante que la originó, por lo que, si dicha causa deja de existir, el derecho del trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo se extinguirá de forma automática.

Se entenderá como hecho causante el periodo de hospitalización, la intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario o la fecha del justificante médico que acredite la gravedad del accidente o la enfermedad.

En el caso de que el hecho causante coincida con una ausencia del trabajador, se podrá solicitar los días de permiso que resten en el momento de su incorporación.

2.3. Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Para el supuesto específico del permiso por fallecimiento, se podrá tener cuenta para la determinación de los días de permiso, a elección del trabajador, tanto el lugar donde se produzca el fallecimiento del familiar, como la localidad donde se realicen las exequias.

En los supuestos de permisos por fallecimiento el cómputo del permiso se iniciará desde el día del hecho causante; si bien, en el caso de que el trabajador ya haya realizado la jornada laboral en el centro de trabajo, lo será desde el día siguiente.

El fallecimiento y la enfermedad/accidente son causas que originan distintos permisos, por ello, si ambas causas acontecen sucesivamente durante el tiempo en que

se está haciendo uso del permiso por enfermedad o accidente grave del familiar, debe extinguirse éste al haberse extinguido el motivo del que trae causa, e iniciarse, consecuentemente a partir del fallecimiento, un nuevo período de cómputo, destinado a dar cobertura a la situación del fallecimiento acontecido.

#### 2.4. Por traslado de domicilio.

El personal estatutario podrá solicitar un día de permiso cuando se trate de traslado de domicilio en la misma localidad, y dos días si es a distinta localidad. El término localidad se entiende referido a término municipal.

Este permiso deberá disfrutarse en las fechas en las que efectivamente se produzca el traslado domiciliario.

A efectos del disfrute del permiso será requisito para su autorización, aportar la justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado (certificado de empadronamiento o factura de empresa de mudanza o contratos de arrendamiento en donde se deduzca el cambio de domicilio, etc.)

No se aplicará este permiso cuando obedezca a supuestos de movilidad voluntaria, nombramiento estatutario temporal o comisión de servicios procedente de otro servicio de salud.

#### 2.5. Para realizar Funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

Los permisos para la realización de funciones sindicales o de representación del personal, así como los derivados de la condición de miembros de Mesa Electoral, Interventor, Apoderado y Candidato a procesos electorales sindicales se concederán en los términos previstos en la normativa o acuerdos que les sean aplicables.

#### 2.6. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud de concederá permiso durante los días de su celebración.

**La prueba de aptitud para la obtención del permiso de conducir dará lugar a permiso durante el tiempo necesario para su realización.**

La Administración facilitará la asistencia para concurrir a exámenes académicos no finales celebrados en Centros Oficiales en la medida que lo permitan las necesidades del Servicio.

Se concederá, asimismo, permiso para la concurrencia a procesos selectivos de personal estatutario convocados por cualquier servicio de salud.

En el caso de que de la persona trabajadora tenga asignado turno nocturno, tendrá derecho a disfrutar la noche inmediata anterior al día del examen.

2.7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de trabajadoras embarazadas incluye también a las trabajadoras trans gestantes.

El permiso regulado en este apartado podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

2.8. Por lactancia de hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En caso de solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, este no excederá de 28 días naturales.

Para el cálculo de la proporcionalidad de los días que corresponden por acumulación de lactancia se seguirá la siguiente fórmula de proporcionalidad:

217 días (1) -----	155 horas (2)
Núm. días naturales que falten para los 12 meses del menor-----	X
(1) 52 semanas - 17 semanas descanso - 4 semanas vacaciones = 31 semanas	
31 semanas x 7 días = 217 días	
(2) 31 semanas x 5 horas semanales de ausencia por lactancia.	

Cuando se solicite la acumulación de la lactancia y la excedencia por cuidado de hijo, del período de acumulación (4 semanas) no se deducirá el tiempo en que el trabajador se encuentre en situación de excedencia.

2.9. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

2.10. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Podrá solicitar una reducción de jornada de hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea remunerada o no, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de reducción de jornada por guarda legal, corresponderá al empleado. Para su efectividad se atenderán a las preferencias de la persona solicitante, con carácter general, tanto en concreción horaria, como período de disfrute, y en posibilidades de acumulación, conforme a sus necesidades personales, siempre que no perjudiquen las necesidades asistenciales de la organización sanitaria.

Como regla general la reducción se disfrutará en cada jornada de trabajo. No obstante, a fin de facilitar la compatibilidad de los intereses del personal con los del funcionamiento de la organización sanitaria, el disfrute de la reducción podrá acumularse, sin que tenga que coincidir necesariamente con cada jornada diaria, cuando así se solicite y lo permitan las circunstancias organizativas, funcionales y asistenciales, pudiendo denegarse de manera motivada cuando su concesión pueda poner en peligro la prestación asistencial básica.

Cuando el número de reducciones de jornada concedidas en una misma unidad funcional o servicio pueda afectar al normal funcionamiento de los mismos, se podrá, a voluntad del trabajador, reasignar a la persona peticionaria a otra unidad funcional del centro donde preste servicios en tanto se mantenga la situación, siguiendo los criterios que al efecto adopte el correspondiente centro asistencial.

La pausa de trabajo solo será de aplicación a aquellas jornadas que superen las seis horas diarias.

Con carácter general, la reducción de jornada solo es aplicable sobre la jornada ordinaria. Durante el período de reducción no podrá realizarse actividad extraordinaria en programas especiales, salvo que, excepcionalmente, por necesidades del servicio debidamente justificadas, sea necesario contar con la prestación de servicios del trabajador afectado. Asimismo, y a voluntad del trabajador, las guardias médicas podrán verse reducidas simultáneamente, en la misma proporción que el porcentaje de jornada autorizado y, siempre que pueda ser asumido por el Servicio, la reducción podrá aplicarse únicamente sobre la jornada complementaria.

En el caso de los trabajadores que disfruten de una reducción de jornada, ésta no afectará al número de días de vacaciones y/o permisos que se generan; no obstante, el trabajador viene obligado al cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo que le corresponda en función de su régimen de prestación de servicios. Si la reducción de jornada se disfruta de forma acumulada, no se reducirán por ello los días de vacaciones ni se interpretará que los días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador son de duración inferior a 7 horas, sin perjuicio de la obligación de cumplimiento de la jornada anual.

2.11. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

2.12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

**Este permiso tiene carácter residual, en el sentido de que se aplica solo cuando no existan otros permisos que amparen la situación que se pretende proteger a través del mismo.**

Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, tales como:

- Asistencia a Juzgado o Tribunales de Justicia, previa citación.
- Asistencia a Plenos o Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a Sesiones del Pleno y de las Comisiones de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el art. 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de consultas electorales.

- Desempeño de la función de Jurado
- **Cualquier** otro deber inexcusable público o personal incluido el acompañamiento con motivo de la prestación de asistencia sanitaria programada en consulta médica, o de urgencia, la realización de tratamientos o exploraciones médicas en los Centros sanitarios públicos o de Hospital de día, siempre que se trate de:
  - a) Hijos menores de edad (o menores en acogimiento pre-adoptivo, o acogimiento familiar permanente o temporal).
  - b) Parientes dentro del primer grado de consanguinidad con discapacidad física o psíquica, y así se acredite mediante resolución del órgano que la reconozca, o en su defecto mediante informe médico, siempre que se encuentren en situación de dependencia directa respecto del titular del derecho. Se entenderá que existe dependencia directa cuando el pariente conviva con el solicitante y así se acredite.
  - c) Parientes con independencia del grado de parentesco, respecto de los que el solicitante ostente la condición de tutor legal, y así se acredite a través de la correspondiente resolución del órgano competente para su designación
  - d) Parientes dentro del primer grado de consanguinidad, que, por razones de edad y vulnerabilidad, necesiten ser acompañados.

En el supuesto que más de un familiar que se encuentre en alguno de los supuestos previstos en los apartados a), b) y d), preste servicios en el SCS únicamente uno de ellos podrá solicitar este permiso.

La duración del permiso deberá ser por el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del deber de acompañamiento. A tal efecto deberá acreditarse adecuadamente por el solicitante el tiempo que se precisa para el cumplimiento de este deber.

Con carácter excepcional, cuando el hecho causante deba cumplirse en otra Comunidad Autónoma como consecuencia de una derivación médica realizada por un profesional sanitario del Servicio Cántabro de Salud, o la asistencia médica de urgencia así lo requiera, siempre que se acredite, la duración del permiso podrá extenderse en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

En ningún caso se concederá el permiso cuando el acompañamiento lo sea con motivo de la prestación de asistencia sanitaria en consulta médica o de urgencias, la realización de tratamientos o exploraciones médicas en centros sanitarios privados, excepto en los siguientes supuestos:

- a) Cuando respondan a una derivación médica realizada por profesionales sanitarios del Servicio Cántabro de Salud.
- b) Se realice en centros privados concertados en el marco de los conciertos de asistencia sanitaria para beneficiarios o titulares de los regímenes especiales de la Seguridad Social gestionados por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, la Mutualidad General Judicial y el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (MUFACE, MUGEJU e ISFAS).
- c) Se realice en Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Federaciones Deportivas o Seguro Escolar.

**Un supuesto específico de deber personal inexcusable es el relacionado con la necesidad de suministrar cuidados domiciliarios a los hijos o a las hijas menores de catorce años enfermos o familiar incapacitado judicialmente para el que la persona**

interesada haya sido nombrada tutora legal, que se encuentre enfermo, siempre que dicha necesidad se acredite mediante informe médico y no existan otros permisos que amparen la situación que se pretende proteger a través del mismo. En estos casos se otorgará permiso únicamente por el tiempo indispensable para el cumplimiento de la obligación. En el informe médico deberá constar el periodo estimado en el que el causante precisará los cuidados de que se trate, debiendo acreditarse adecuadamente que se sigue dando el presupuesto de hecho para su disfrute. En su caso, la persona solicitante deberá acreditar que el otro progenitor trabaja y en el caso de que los dos progenitores sean empleados públicos, solo uno de ellos podrá disfrutar de este permiso

La denegación del permiso por el órgano gestor deberá ser motivada atendiendo a las circunstancias del caso concreto, pudiendo justificarse tal denegación entre otros por los siguientes motivos:

- Necesidades del servicio debidamente motivadas
- Reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previsto en la normativa de aplicación al personal estatutario.

### 2.13. Permiso por asuntos particulares

Los trabajadores podrán disfrutar de 6 días de permiso por asuntos particulares. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas y su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. El periodo de disfrute abarcará desde el día 1 de enero hasta el 15 de enero del año siguiente.

Los permisos por asuntos particulares se solicitarán por escrito con una antelación mínima de 15 días y máxima de 30 días naturales desde la fecha prevista para su disfrute, salvo en supuestos excepcionales, y deberán ser contestados por escrito en el plazo de 7 días hábiles desde la fecha de solicitud, entendiéndose concedidos en caso contrario. La denegación deberá efectuarse por escrito o a través del Portal del Empleado indicando las concretas causas que motivan la desestimación.

El personal que presta servicios en SUAP y 061 tendrá derecho a 48 horas por días por asuntos particulares.

Se tendrá derecho, asimismo a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, que computarán como jornada efectivamente realizada. Dicho disfrute será efectivo desde el 1 de enero del mismo año de cumplimiento del trienio. El periodo de disfrute abarcará hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los días de permiso por asuntos particulares, incluidos los adicionales por antigüedad, al tener la misma naturaleza, se devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural.

Los días por asuntos particulares, incluidos los adicionales por antigüedad, devengados y no disfrutados antes de la fecha de finalización de la relación de servicios por jubilación, incapacidad o fallecimiento, no podrán ser objeto de liquidación alguna.

#### 2.14. Permiso por matrimonio.

Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho los trabajadores tendrán derecho a un permiso de quince días naturales. El permiso podrá acumularse a las vacaciones u a otro tipo de permisos, previa solicitud.

#### 2.15. Permiso para actos preparatorio de donación de órganos o tejidos.

Para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, se concederá permiso por el tiempo indispensable.

2.14. A los efectos del cálculo de los días de permiso o de vacaciones que en cada caso se trate de determinar, la proporcionalidad resultará de tener en cuenta los días en servicio activo respecto de los 365 días anuales. La cifra resultante se redondeará de manera aritmética al número entero que proceda.

### **3. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual.**

3.1. Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso

El permiso por el cuidado del menor se distribuye de la siguiente manera:

1º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Los permisos previstos en los apartados 2º y 3º podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el apartado 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

3.2. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas, para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

3.3. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48

del EBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados 3.1, 3.2 y 3.3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

**3.4. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer o de violencia sexual:** las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Gerencia competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

3.5. Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo Servicio o Unidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del Servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Este permiso comprenderá una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella. El máximo de reducción de jornada que podrá ser otorgado será de un 99%.

El permiso se reconocerá por un período inicial de 3 meses. Se prorrogará por períodos de 3 meses cuando subsista la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor. Para la concesión de la prórroga se requerirá la presentación de una solicitud con un nuevo informe médico actualizado del facultativo del servicio público de salud que atienda al menor y en el cual conste la persistencia de dicho cuidado. No obstante, podrá otorgarse una prórroga de oficio por períodos inferiores o superiores a 3 meses, sin necesidad de aportar solicitud con un nuevo informe médico, siempre que en el informe médico anteriormente presentado se exprese un período mínimo de tiempo durante el cual se prevea la persistencia de la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente. Si dicho período mínimo supera los 6 meses no se podrá otorgar una prórroga de oficio, sino que la persona interesada para que se le prorrogue más allá de dicho período, deberá presentar una solicitud.

3.6. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la dirección gerencia del Centro.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

3.7. Permiso parental 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: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en

su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a su Gerencia con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas, entendidos como períodos de siete días consecutivos. La solicitud del permiso parental de 8 semanas deberá presentarse con una antelación de 15 días hábiles a la fecha prevista para el inicio del disfrute y se efectuará a través del Portal del Empleado como el resto de los permisos. Excepcionalmente, podrán reducirse los plazos señalados atendiendo a la necesidad de hacer uso del permiso por circunstancias sobrevenidas debidamente justificadas.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

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 día de disfrute.

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

En caso de que opte por disfrutar del permiso de forma continuada, el trabajador 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, el trabajador 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.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible

Este permiso no supondrá menoscabo alguno a efectos de cómputo de trienios, servicios prestados, carrera y desarrollo profesional, vacaciones y días de libre disposición, tanto ordinarios como adicionales por antigüedad.

#### **4. Otros permisos**

##### **4.1. Días 24 y 31 de diciembre y día del Sector Sanitario**

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán inhábiles, manteniéndose en todo caso la cobertura de los servicios asistenciales imprescindibles para la población. Y sin perjuicio de su consideración como festivo a efectos retributivos.

Con el mismo carácter se concederá un día para disfrute del personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud. Dada la celebración el 7 de abril de cada año del día Mundial de la Salud se fija como criterio general que el día del sector coincida con tal fecha, sin perjuicio de la posibilidad de trasladar su celebración a otra fecha.

## 4.2. Formación

4.2.1. El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por la Administración y las Organizaciones Sindicales, para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos en los planes previstos por el Acuerdo de Formación Continua se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

El mismo tratamiento deberá darse a los demás cursos de formación programados por la misma Administración Sanitaria y Colegios Profesionales, así como a los programados por las Organizaciones Sindicales en base a los Convenios firmados con el Servicio Cántabro de Salud en el marco del Consejo Superior de Formación.

4.2.2. Para facilitar la Formación Profesional y el desarrollo personal de los profesionales de las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud se concederán permisos retribuidos, con un límite máximo de 42 horas al año para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos de los contemplados en el apartado 1 anterior y para la asistencia a Congresos, Jornadas y Simposios, etc... y cuyo contenido este directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita.

4.2.3. Podrán concederse permisos con retribución total o parcial, sin perjuicio de las indemnizaciones que por razón de servicio pudieran corresponder además del abono de los gastos de matriculación, tasas y otros, en su caso, con motivo de la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización, cuando tengan relación directa con las funciones de los servicios sanitarios e interés relevante para el Servicio Cántabro de Salud en relación con los objetivos del mismo. Podrá exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso del interesado de continuar vinculado al Servicio Cántabro de Salud durante los plazos que se establezcan, a contar desde la finalización del permiso. El incumplimiento de dicho compromiso implicará la devolución por el interesado de la parte proporcional que resulte procedente de las cantidades percibidas durante el permiso.

Al finalizar el período de permiso el beneficiario presentará al órgano competente para su concesión, una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados, estando obligado, en caso contrario, a reintegrar las cantidades percibidas.

4.2.4. Permiso para concurrir a consultas, tratamientos y exploraciones médicas y Hospital de día (pruebas con sedación, tratamientos de Hospital de Día)

Se concederá el tiempo indispensable para asistir a consultas, tratamientos o exploraciones médicas del propio trabajador. Este permiso solo será autorizado cuando

la prestación sanitaria se realice en Servicios Públicos de Salud o concertados con el Servicio Cántabro de Salud.

#### 4.2.5. Por asistencia a Tribunales o Comisiones de Selección

Se concederá permiso por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones de los Tribunales o Comisiones de Selección, previa justificación del nombramiento, como miembro de los mismos, por autoridad competente.

#### 4.2.6. Por Procesos Electorales

Los permisos motivados por la celebración de procesos electorales se registrarán por lo dispuesto en la normativa electoral correspondiente.

A falta de previsiones específicas más beneficiosas en tal normativa, se aplicarán los siguientes criterios:

- Los empleados que sean nombrados Presidentes, Vocales o designados como Interventores de las Mesas Electorales tendrán derecho a un permiso de jornada completa durante el día de la votación y del día inmediatamente posterior.
- Los empleados designados como Apoderados tendrán derecho al permiso de jornada completa durante el día de la votación.
- Los empleados nombrados suplentes de los Presidentes o Vocales tendrán derecho a los mismos permisos en el caso de ejercer la suplencia.

En cualquier caso, dispondrán de permiso durante el tiempo indispensable para acudir al acto de constitución de la Mesa Electoral.

#### 4.2.7. Permisos para colaborar en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria internacional en situaciones de emergencia humanitaria.

Se podrá conceder un permiso para participar en emergencias humanitarias en acciones o proyectos que se promuevan, tanto por Organizaciones no Gubernamentales calificadas por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) u Organismos Internacionales, siempre que se encuentren avalados por la AECID.

Se entenderá por emergencia humanitaria la definición establecida en la disposición adicional tercera.3 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

Durante el permiso el interesado percibirá las retribuciones correspondientes a su plaza de origen, no pudiendo percibir compensación económica por parte de otra Organización directamente relacionada con la actividad desarrollada durante el permiso.

La duración del permiso será de tres meses. Este permiso se podrá prorrogar, con carácter extraordinario, hasta un máximo de seis meses, de duración total, de

detectarse tal circunstancia, en función de las necesidades que se aprecien para prolongar la presencia de los profesionales en misiones humanitarias de emergencia a cargo de organizaciones humanitarias especializadas avaladas por la AECID.

El tiempo de trabajo realizado durante el permiso para participar en proyectos de cooperación española en emergencias humanitarias, será objeto de valoración como mérito, como servicios prestados al Servicio Cántabro de Salud Asimismo será computable a efectos de trienios y carrera profesional.

Los permisos para la participación de los profesionales del Servicio Cántabro de Salud al amparo de los convenios de colaboración específicos suscritos por la Consejería de Salud o el Gobierno de Cantabria, se regirán por sus propias cláusulas.

#### 4.2.8. Para colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda al Desarrollo.

Se podrá conceder permiso para cooperantes que acudan a países, para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo, gestionados por Organismos oficiales, Organizaciones internacionales gubernamentales y ONGs debidamente acreditadas.

El permiso requerirá informe favorable de la Gerencia correspondiente y será autorizado por la dirección gerencia del SCS. El permiso retribuido abarca la mitad del tiempo de duración, siendo el resto de los días a cargo de las vacaciones u otros permisos reglamentarios.

El interesado tendrá que estar inscrito en el Registro de Cooperantes disponible en la página web del SCS y deberá acompañar su solicitud con una memoria justificativa del proyecto en el que participa. Corresponde a la subdirección de cuidados la valoración de la memoria y el visto bueno para su aprobación. A la finalización del permiso el cooperante deberá presentar una memoria de las actuaciones realizadas, así como justificante de la cooperación realizada.

#### **4. Reducción de jornada voluntaria por interés particular.**

El personal podrá solicitar voluntariamente por interés particular, la reducción de su jornada con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, por un octavo o un tercio de la jornada efectiva, con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio, y siempre que la reducción no implique la sustitución del empleado.

Con carácter general, la reducción de la jornada deberá disfrutarse diariamente; no obstante, lo anterior, y siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas. La reducción será en todo caso incompatible con la realización de actividad extraordinaria o complementaria fuera de la jornada ordinaria.

#### **5. Permisos sin sueldo.**

El personal podrá solicitar permiso por asuntos propios cuya duración acumulada, como máximo, no podrá exceder de tres meses cada año.

Excepcionalmente se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a 3 meses para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

Como efectos del permiso no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computable a efectos de antigüedad (que no como servicios prestados), y en el caso de personal interino en plaza vacante quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal.

Se solicitarán por escrito con antelación mínima de 15 días hábiles, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de 15 días hábiles, entendiéndose concedidos en caso contrario. La denegación que en todo caso será expresa, y debidamente motivada, a través del aplicativo de recursos humanos. Con carácter general podrá solicitarse meses completos o quincenas naturales.

La renuncia a los permisos, una vez concedidos, habrán de efectuarse con 7 días hábiles para los que no superen un mes y 15 días hábiles para los que lo superen.

No se podrá renunciar al permiso una vez concedido el mismo si se ha formalizado un contrato de sustitución.

Con carácter general y salvo situaciones absolutamente excepcionales y debidamente justificadas no se concederán permisos sin sueldo durante los periodos vacacionales y los períodos festivos en cada localidad, incluyendo los meses de diciembre y las fechas en que coincida la Semana Santa.

Si las fiestas de Navidad o Semana Santa coinciden dentro del cómputo de un periodo de tres meses ello no impedirá la concesión del permiso.

Durante el disfrute del permiso no podrán realizarse otras actividades laborales incompatibles o sujetas a reconocimiento previo de compatibilidad.

El tiempo de disfrute del permiso sin sueldo determinará la reducción proporcional de retribuciones y la aplicación de las normas de cotización previstas en la normativa vigente para esta situación, así como la reducción proporcional de días de vacaciones y de días de permiso por asuntos particulares, incluidos en ambos casos los derivados por antigüedad, del ejercicio al que correspondan.

## **6. NECESIDADES DEL SERVICIO.**

La denegación de vacaciones o permisos basada en las necesidades del servicio se llevará a cabo siempre de forma motivada, individualizada y justificada en términos concretos, apreciando dicha circunstancia de manera restrictiva y proporcionada y evitando fórmulas genéricas o estandarizadas.

#### **D) ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente acuerdo será de aplicación al personal estatutario de los ámbitos de Atención Primaria, Atención Especializada y Emergencias Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

#### **E) COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Para el seguimiento del presente Acuerdo, se constituirá un Comité de Seguimiento paritario, formado por, al menos, un representante de cada organización sindical firmante y/o adherida con posterioridad al mismo, y un número igual de representantes designados por el titular de la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud.

La comisión velará por la correcta aplicación del Acuerdo y tendrá conocimiento de las circulares e instrucciones que pueda dictar la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud en relación con el mismo.

#### **F) VIGENCIA**

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Por las Organizaciones Sindicales,

Por la Administración,