

JUEVES, 26 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 187

2.3. OTROS

SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD

CVE-2024-7693 *Resolución del Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud por la que se dictan instrucciones en relación con el permiso previsto en el artículo 49 g) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

Mediante el Real Decreto – ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, publicado en el Boletín Oficial del Estado, número 154, de 29 de junio de 2023, se adiciona un apartado g) en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que incorpora un nuevo permiso 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, con una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y que 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

Respecto de este permiso debe tomarse en consideración lo previsto en la disposición final octava del citado Real Decreto – ley 5/2023, de 28 de junio, en virtud del cual, el Libro II traspone parcialmente la Directiva UE 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, en cuanto a la remuneración o la prestación económica del permiso parental.

La presente Resolución se limita al establecimiento de criterios de gestión del permiso anteriormente señalado sin que contenga una regulación sustantiva que afecte al contenido legal de los mismos, por lo que se circunscribe al ámbito exclusivo de la potestad de organización de esta Administración.

En virtud de lo anteriormente expuesto y siendo necesario con carácter inaplazable dictar resolución a efectos de permitir el derecho al disfrute del permiso parental por parte del personal estatutario que presta servicios en las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, y conforme a las funciones atribuidas en el artículo 10 I) del Estatuto del Servicio Cántabro de Salud, aprobado mediante la disposición adicional primera de la Ley 10/2001, de 28 de diciembre, de Creación del Servicio Cántabro de Salud, dicto las siguientes:

INSTRUCCIONES

Primera. Objeto y ámbito de aplicación.

Las presentes instrucciones tienen por objeto establecer un conjunto de criterios de gestión para la aplicación del permiso previsto en el artículo 49 g) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2025, de 30 de octubre, para el personal estatutario que presta servicios en las distintas gerencias del Servicio Cántabro de Salud.

CVE-2024-7693

JUEVES, 26 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 187

Segunda. Órgano competente para la autorización del permiso.

La autorización del permiso parental se efectuará en los mismos términos que el resto de los permisos, siendo autorizado por los directores gerentes de los Centros, por delegación del director gerente del Servicio Cántabro de Salud, conforme a la resolución del director gerente del Servicio Cántabro de Salud de 7 de octubre de 2015 (BOC nº 201 de 20 de octubre).

Tercera. Criterios para la concesión del permiso parental de 8 semanas.

3.1. 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. En supuestos excepcionales, debidamente acreditados, podrá admitirse un plazo menor de solicitud.

Las solicitudes se resolverán siempre de forma expresa en el plazo máximo de 10 días hábiles computados desde la fecha de la solicitud, transcurrido el cual se entenderá estimada la misma de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 4/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. Este plazo podrá suspenderse cuando se requiera a la persona interesada la aportación de documentación necesaria para resolver, en los términos del artículo 22.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3.2. 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 considerará como último día de disfrute.

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

3.4. El permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas por todo el período en que éste puede disfrutarse.

Podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

3.5. El permiso deberá disfrutarse por semanas completas, entendidas como periodos de siete días consecutivos. Las semanas completas podrán disfrutarse de forma continuada o de forma discontinua.

3.6. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar las fechas de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo indicar unas u otros en su solicitud.

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, conforme al apartado 3.1 de esta Resolución.

3.7. Cuando la persona causante del permiso sea una hija o un hijo de la persona solicitante, o de su cónyuge o pareja de hecho que conviva con ella, deberá acreditarse en la solicitud tal condición, aportándose para ello el libro de familia o la justificación que proceda en cada caso.

3.8. Cuando la persona causante del permiso esté en situación de acogimiento, por parte de la persona solicitante deberá acreditarse en la solicitud tal condición, aportándose la correspondiente resolución que formalice el acogimiento.

JUEVES, 26 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 187

3.9. La persona solicitante tiene el deber de comunicar al órgano competente para la concesión del permiso cualquier hecho o circunstancia sobrevenida que incida en el contenido del permiso concedido, en particular, el cumplimiento de los ocho años de edad de la persona menor de edad causante del permiso, así como la extinción, en su caso, de la situación de acogimiento.

3.10. 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 asistencial o de gestión en la que ambas presten servicios, la concesión del permiso podrá aplazarse por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Cuarta. Carácter no retribuido del permiso.

De conformidad con lo previsto en la disposición final octava, párrafo 2º, del Real Decreto – ley 5/2023, de 28 de junio, antes citado, a través de la misma se traspone parcialmente la Directiva Comunitaria 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva Comunitaria 2010/18, del Consejo, salvo su artículo 5 y artículo 8.3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental, por lo que este aspecto queda aún sin trasponer al derecho interno.

En consecuencia, hasta tanto la Administración del Estado, a través del instrumento normativo correspondiente, no disponga lo contrario, estableciendo la prestación económica o la retribución de este permiso parental, el mismo no tiene carácter retribuido, por lo que retributivamente y a efectos de cotización se tratará como un permiso sin sueldo.

Quinta. Efectos del permiso.

El permiso al que se refiere la presente resolución no supondrá menoscabo alguno para la persona que lo disfrute en cuanto a cómputo de trienios, servicios prestados, carrera y desarrollo profesional, vacaciones y días de libre disposición, tanto ordinarios como adicionales por antigüedad.

Sexta. Entrada en vigor.

La presente Resolución entrará en vigor a la fecha de su firma.

Contra esta Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Salud en el plazo de un mes desde su entrada en vigor.

Santander, 18 de septiembre de 2024.
El director gerente del Servicio Cántabro de Salud,
Luis Miguel Carretero Alcántara.

2024/7693

CVE-2024-7693