

**ACUERDO ENTRE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO DE CANTABRIA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, PARA INCORPORAR LAS PREVISIONES DEL EBEP Y DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, AL RÉGIMEN DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PROFESORADO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA NO UNIVERSITARIA.**

Con fecha 19 de diciembre de 2003 se concertó, en la Mesa Sectorial de Personal Docente, un Acuerdo sobre Vacaciones, Permisos y Licencias para el personal docente no universitario, al servicio de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria.

El 15 de diciembre de 2005, el Consejo de Gobierno de Cantabria aprobó el Acuerdo para la Modernización de los Servicios Públicos y Mejora de las Condiciones de Trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adoptado en el seno de la Mesa Sectorial de Función Pública, que introduce novedades en el régimen de permisos y licencias para los funcionarios al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Este acuerdo no es de aplicación al Sector del Personal Docente, al no estar representado en la Mesa de Negociación en la que se concertó.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha introducido mejoras en esta materia, modificando diversos artículos de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Algunos de los artículos modificados no tienen carácter básico, por lo que no son de aplicación directa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público también introduce mejoras en la materia. Algunos de los preceptos que dedica esta Ley a regular esta materia tampoco son de aplicación directa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, dado su carácter supletorio y la existencia de legislación propia aplicable en dicho ámbito, tal como aclara la Instrucción de la Dirección General de Función Pública para aplicación del EBEP en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de 23 de noviembre de 2007.

Esta situación en la regulación legal de la materia de vacaciones, permisos y licencias, genera una gran inseguridad jurídica y problemas de agravios entre distintos colectivos de funcionarios, que en algunos casos prestan sus servicios en un mismo centro de trabajo. A esto hay que añadir que las dificultades legales para aplicar algunas de las mejoras en materia de permisos y licencias previstas en las referidas normas legales, suponen un obstáculo para avanzar en la conciliación de la vida personal y familiar, que es el objetivo final de las mismas.

Por otro lado, el Acuerdo entre la Consejería de Educación y las Organizaciones Sindicales, sobre Mejoras Laborales y Retributivas del Profesorado Interino, adoptado en la Mesa Sectorial de Personal Docente de 19 de julio de 2006, aprobado por el Consejo de Gobierno en su reunión de 24 de Agosto de 2006, incluye un capítulo dedicado a regular cuestiones relacionadas con los permisos y licencias para este tipo de personal. En este aspecto se considera oportuno recoger en un único texto toda la regulación sobre la materia, aclarando en cada apartado las particularidades que procedan en la aplicación de las normas al profesorado interino.

Para dar solución a los problemas expuestos anteriormente, la representación de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria y de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Personal Docente, acuerdan:

## **1.- VACACIONES**

El personal funcionario docente, tendrá derecho a disfrutar una vacación anual retribuida de veintidós días hábiles por año completo de prestación de servicios.

Las vacaciones se disfrutarán necesariamente en el mes de agosto. Cuando el número de días hábiles del mes de agosto sea inferior a veintidós, los que falten, se podrán disfrutar en el mes de julio.

Cuando sobrevenga la situación de baja por incapacidad temporal, inmediatamente antes de comenzar la vacación anual, se podrá disfrutar de la vacación a continuación del alta y siempre dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Cuando sobrevenga la situación de baja por incapacidad temporal con hospitalización coincidiendo con el período vacacional, éste quedará interrumpido y las vacaciones restantes se disfrutarán a continuación del alta médica por hospitalización, siempre que sea dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con los permisos de maternidad, o con su ampliación por lactancia, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez finalizada la situación.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

El personal funcionario docente interino en vacante de plantilla, cuando el permiso por maternidad, paternidad, acogimiento o adopción coincida, en todo o en parte, con el de las vacaciones, podrá disfrutar el periodo que corresponda a las mismas, tras la finalización de los referidos permisos, supeditado a la fecha de finalización de su nombramiento. A tal efecto deberán solicitar el disfrute de las vacaciones al inicio del permiso de que se trate.

## **2.- PERMISOS**

### **2.1.- Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día:**

- Del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles consecutivos cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- De un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles consecutivos cuando se produzca en la misma localidad o cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En casos puntuales de concurrencia de varios familiares con derecho al citado permiso, se podrán disfrutar los días señalados de forma que no sean coincidentes en el tiempo, a opción de la persona interesada y supeditado a las necesidades del servicio.

## **2.2.- Por traslado de domicilio**

- Dentro de la misma localidad, durante el período lectivo de docencia, un día hábil.
- En distinta localidad, dos días hábiles, sin perjuicio de la autorización administrativa necesaria para residir fuera de la localidad de prestación de servicios.

## **2.3.- Para realizar funciones representativas**

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en la forma que se establezca.

## **2.4.- Para concurrir a exámenes**

Para concurrir a exámenes finales u obligatorios, pruebas selectivas convocadas por el Gobierno de Cantabria y/o por otras administraciones educativas y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, por los días necesarios para su realización.

## **2.5.- Para la realización de Exámenes Prenatales**

Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## **2.6.- Por lactancia**

La funcionaria o el funcionario, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses, 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. Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar. Cuando ambos progenitores trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Se podrá solicitar por las personas interesadas la posibilidad de acumular las horas que resten del mismo ininterrumpidamente y a continuación del permiso por maternidad. Dicha acumulación deberá solicitarse necesariamente al inicio del permiso por lactancia. En el caso de acumulación de todo el permiso de lactancia, esta será de un máximo de cuatro semanas.

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

### **2.7.- Por nacimiento de hijos prematuros**

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

Las horas de ausencia deberán estar comprendidas preferentemente entre las de obligada presencia en el centro, que no tengan el carácter de lectivas.

### **2.8.- Para el cumplimiento de un deber inexcusable**

Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

A los efectos de su disfrute, tendrán la consideración de tales deberes, siempre que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo, las citaciones de órganos judiciales o administrativos, los trámites necesarios para la expedición o renovación de documentación oficial (DNI., pasaporte, permiso de conducción o similares) y cualquier otro acto de análoga naturaleza a los citados, debiendo comunicarlo al superior jerárquico con antelación suficiente, salvo que no sea posible.

### **2.9.- Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

Cuando la funcionaria o el funcionario deban acudir, durante la jornada de trabajo, a consulta médica por requerirlo así el estado de salud del un hijo o hija menor de doce años, o familiar de primer grado dependiente, disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, siempre que no exista horario de asistencia fuera de su jornada laboral.

Deberá acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta y la inexistencia de horario de asistencia fuera del correspondiente a la jornada de trabajo.

Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el funcionario o funcionaria deberá avisar con la suficiente antelación, a su centro de trabajo, de su asistencia a la consulta médica.

Si el padre y la madre del menor fueran ambos funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los funcionarios y funcionarias que tengan hijos o hijas menores de doce años, o que tengan a su cargo familiares de primer grado dependientes podrán solicitar flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros a los que acudan sus hijos o familiares, con los horarios de los propios puestos de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

A efectos de hacer compatible el disfrute de este derecho con las exigencias organizativas derivadas del derecho a la educación de los alumnos y alumnas, el citado permiso deberá solicitarse con una antelación de al menos quince días al inicio de cada curso escolar, y su concesión se hará coincidir con el mismo.

La denegación de los permisos establecidos en este apartado deberá efectuarse motivadamente por escrito.

## **2.10.- Permiso por parto**

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los interesados, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y siempre que sea de modo ininterrumpido.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que reconozca la Administración.

#### **2.11.- Permiso por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple**

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los interesados, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y siempre que sea de modo ininterrumpido.

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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 se podrá participar en los cursos de formación que reconozca la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

#### **2.12.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo**

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los dos apartados anteriores.

En los casos previstos en los apartados 2.10, 2.11 y 2.12 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 de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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 funcionarios y funcionarias que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

#### **2.13.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria**

Las faltas de asistencia de las funcionarias 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 funcionarias 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 la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

## **2.14.- Permisos por hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial**

Los funcionarios que tengan hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

A efectos de hacer compatible el disfrute de este derecho con las exigencias organizativas derivadas del derecho a la educación de los alumnos y alumnas, el citado permiso deberá solicitarse con una antelación de al menos quince días al inicio de cada curso escolar, y su concesión se hará coincidir con el mismo.

## **2.15.- Aplicación de los permisos a los funcionarios interinos**

Los funcionarios interinos disfrutarán de los mismos permisos que los de carrera con las siguientes salvedades:

- Los permisos para la realización de funciones representativas, solo podrán disfrutarse por los funcionarios interinos que ocupen vacante de plantilla.
- En todo caso, la duración de los permisos de los funcionarios interinos estará condicionada a la fecha de finalización de su nombramiento.

## **3.- REDUCCIONES DE JORNADA**

### **3.1) RETRIBUIDAS**

#### **3.1.1.- Para atender el cuidado de un familiar de primer grado**

Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario o funcionaria 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.

#### **3.1.2.- Aplicación a los funcionarios interinos**

Los funcionarios interinos que ocupen vacante de plantilla disfrutarán de las reducciones de jornada retribuidas en los mismos términos que los funcionarios de carrera.

## 3.2) NO RETRIBUIDAS

### **3.2.1.- Por nacimiento de hijos prematuros**

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho, además de a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

### **3.2.2.- Por razones de guarda legal**

Cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona discapacitada física, psíquica o sensorial dependiente que no desarrolle actividad retribuida o cuyas retribuciones sean inferiores al salario mínimo interprofesional, tendrá derecho a una disminución de la jornada de un tercio o la mitad de la duración de aquélla, 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 o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

Tendrá el mismo derecho el funcionario 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.

No obstante lo anterior, si dos o más funcionarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

Se podrán conceder reducciones de jornada al personal funcionario de carrera que no posea horario completo de su especialidad. En este supuesto la concesión tendrá una duración igual al curso completo.

A efectos de hacer compatible el disfrute de este derecho con las exigencias organizativas derivadas del derecho a la educación de los alumnos y alumnas, el citado permiso deberá solicitarse con una antelación de al menos quince días al inicio de cada trimestre escolar, y su concesión se hará coincidir con el mismo. La disminución de jornada correspondiente al segundo trimestre del año se prolongará hasta la finalización del siguiente bimestre.

Las reducciones de jornada a que se refiere este apartado, se concederán por el tiempo señalado salvo que la causa que haya motivado la concesión finalice en menor plazo.

La disminución afectará a la totalidad de la jornada laboral docente establecida por la normativa en vigor repercutiendo de manera proporcional en los distintos períodos que conforman la misma y se concederá desde el mismo día de la fecha de inicio de la jornada reducida.

### **3.2.3.- Con motivo de procesos de recuperación por razón de enfermedad**

Asimismo, se podrá conceder una reducción de jornada a aquellos funcionarios y funcionarias que, por provenir de procesos de recuperación por razón de enfermedad, necesiten una reincorporación paulatina a su puesto de trabajo. En estos casos, la solicitud podrá presentarse aunque ya se encuentre iniciado el curso, debiendo extenderse la duración de la misma hasta la finalización de cada trimestre escolar, en condiciones de igualdad con lo señalado en el apartado anterior. En estos casos, la jornada podrá ser reducida en la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del funcionario, recibiendo éste una retribución equivalente al 60% y 80% respectivamente del importe de las retribuciones básicas del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña.

### **3.2.4.- Aplicación a los funcionarios interinos**

Los funcionarios interinos que ocupen vacante de plantilla disfrutarán de las reducciones de jornada no retribuidas en los mismos términos que los funcionarios de carrera.

Para los funcionarios interinos que realicen sustituciones la duración de las reducciones de jornada no retribuidas estará condicionada por la finalización de su nombramiento.

## **4.- LICENCIAS**

### **4.1) RETRIBUIDAS**

#### **4.1.1.- Enfermedad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural**

Las licencias por enfermedad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, del personal funcionario de Cuerpos Docentes tendrán plenitud de derechos económicos de carácter fijo y periódico desde su inicio hasta que se agote la situación de Incapacidad Temporal y las prórrogas de la misma hasta los dieciocho meses, de conformidad con la normativa vigente, completando, en su caso, las compensaciones a que tengan derecho las personas beneficiarias.

#### **4.1.2.- Matrimonio**

La licencia por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, tendrá una duración de quince días naturales consecutivos debiendo estar comprendido el día de celebración del matrimonio/inscripción de la pareja de hecho, dentro del período solicitado. Podrá acumularse, a petición de los sujetos interesados, al periodo vacacional o a cualquier otra clase de permiso. La inscripción anteriormente referida se acreditará mediante el correspondiente certificado.

### **4.1.3.- Estudios**

Podrá concederse al personal funcionario de los cuerpos docentes, licencias retribuidas y sin retribución durante los períodos de tiempo necesarios, con el fin de estimular la realización de actividades de formación y de investigación e innovación educativas.

En las retribuidas, la retribución no incluirá el componente singular del complemento específico.

### **4.1.4.- Aplicación a los funcionarios interinos**

Todo el profesorado interino tendrá derecho al disfrute de las licencias por enfermedad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y por matrimonio. En el caso de los funcionarios interinos que realicen sustituciones, su duración estará condicionada por la fecha de finalización de su nombramiento.

## **4.2) NO RETRIBUIDAS**

### **4.2.1.- Asuntos propios**

Con subordinación a las necesidades del servicio, podrán concederse a los funcionarios de carrera, licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. Este tipo de licencia no se concederá en aquellos períodos del curso escolar en que por la proximidad con las vacaciones escolares y las tareas de finalización y comienzo del curso escolar, resulte necesaria la presencia del funcionariado en sus puestos de trabajo.

En el caso de los funcionarios interinos que ocupen vacante de plantilla, la duración máxima será de ocho días por cada curso escolar.

## **5.- OTROS DERECHOS RELACIONADOS CON LA MATERIA, DE APLICACIÓN A LOS FUNCIONARIOS INTERINOS**

Con el fin de proteger especialmente las situaciones de maternidad, las funcionarias interinas que ocupen vacante de plantilla, además de los vigentes con carácter general, tendrá los siguientes derechos:

- ✓ Podrá obtener destino en una vacante de curso completo durante los procedimientos de adjudicación, a pesar de hallarse en permiso por maternidad, siendo cubierta su plaza como una sustitución temporal, mientras permanezca en esa situación.
- ✓ En este caso, conservará el destino adjudicado durante el periodo de permiso, que surtirá efectos administrativos, desde el inicio del curso, y económicos cuando se produzca su toma de posesión.

## **6.- CLAUSULAS ADICIONALES**

### **6.1.- Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.**

Las mejoras introducidas en este acuerdo en los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tendrán efecto retroactivo respecto de los hechos causantes y vigentes a 1 de septiembre de 2007.

### **6.2.- Incorporación automática de mejoras en las medidas de conciliación.**

Cualquier mejora que se introduzca en los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la legislación estatal o en la normativa de aplicación a los empleados públicos al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se incorporará automáticamente al contenido del presente acuerdo, siempre que resulte compatible con las peculiaridades de la función docente.

Santander, 18 de marzo de 2008