Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de personal estatutario de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Comunidad Autónoma de Cantabria
«BOCT» núm. 34, de 28 de diciembre de 2010
«BOE» núm. 19, de 22 de enero de 2011
Referencia: BOE-A-2011-1142

ÍNDICE

Preámbulo 7

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 9

Artículo 1. Objeto. 9

Artículo 2. Ámbito de aplicación. 10

Artículo 3. Principios y criterios. 10

CAPÍTULO II. Órganos competentes en materia de personal estatutario. 10

Artículo 4. Órganos superiores y directivos. 10

Artículo 5. Régimen competencial. 11

CAPÍTULO III. Clasificación del personal estatutario 13

Artículo 6. Criterios de clasificación. 13

Artículo 7. Personal estatutario fijo.. 13

Artículo 8. Personal estatutario temporal y sustituto. 13

CAPÍTULO IV. Planificación y ordenación del personal 14

Artículo 9. Criterios generales de planificación. 14

Artículo 10. Planes de ordenación de recursos humanos. 14

Artículo 11. Registro de Personal de Instituciones Sanitarias. 15

Artículo 12. Plantillas orgánicas. 15

Artículo 13. Criterios de ordenación del personal.. 16

Artículo 14. Categorías estatutarias. 16
Artículo 15. Observatorio de Recursos Humanos. 16
CAPÍTULO V. Derechos y deberes 17
Artículo 16. Derechos. 17
Artículo 17. Deberes. 17
Artículo 18. Formación. 17
Artículo 19. Acción social. 18
Artículo 20. Premios y reconocimientos. 18
Artículo 21. Salud laboral. 18
CAPÍTULO VI. Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo 19
Artículo 22. Adquisición de la condición de personal estatutario fijo. 19
Artículo 23. Ámbito de adscripción del personal estatutario. 19
Artículo 24. Pérdida de la condición de personal estatutario fijo. 20
Artículo 25. Recuperación de la condición de personal estatutario fijo. 20
Artículo 26. Personal emérito. 20
CAPÍTULO VII. Selección y provisión 21
Sección 1.ª Disposiciones generales y oferta de empleo público 21
Artículo 27. Disposiciones generales. 21
Artículo 28. Oferta de empleo público de personal estatutario. 21
Sección 2.ª Selección 22
Artículo 29. Sistemas de selección. 22
Artículo 30. Oposición. 23
Artículo 31. Concurso. 23
Artículo 32. Concurso-oposición. 23
Artículo 33. Órganos de selección. 23
Artículo 34. Convocatorias. 24
Artículo 35. Requisitos de participación. 24
Artículo 36. Desarrollo y superación del proceso selectivo. 25
Artículo 37. Selección de personal estatutario temporal. 25
Sección 3.ª Régimen general de provisión 26
Artículo 38. Movilidad voluntaria mediante concurso de traslados. 26

Artículo 39. Comisiones de valoración de movilidad voluntaria. 26
Artículo 40. Convocatoria del concurso de traslados. 26
Artículo 41. Resolución. 27
Artículo 42. Toma de posesión. 27
Artículo 43. Comisión de servicios. 27
Artículo 44. Reasignación o redistribución de efectivos. 28
Artículo 45. Reingreso al servicio activo. 28
Artículo 46. Movilidad obligada por razón del servicio. 29
Artículo 47. Movilidad obligada por razón de violencia de género. 29
Artículo 47 bis. Movilidad por motivos acreditados de salud. 29
Sección 4.ª Regímenes especiales de provisión 30
Artículo 48. Determinación de puestos directivos. 30
Artículo 49. Provisión de puestos de carácter directivo. 30
Artículo 50. Libre designación de puestos de jefatura de unidad. 30
Artículo 51. Concurso específico de méritos de puestos singularizados. 30
Artículo 52. Provisión de puestos de jefatura de servicio y de sección de atención especializada. 31
Sección 5.ª Promoción interna. 32
Artículo 53. Régimen general. 32
Artículo 54. Promoción interna temporal. 32
CAPÍTULO VIII. Personal directivo. 32
Artículo 55. Personal directivo. 32
CAPÍTULO IX. Carrera profesional 33
Artículo 56. Carrera profesional. 33
Artículo 57. Grados. 33
CAPÍTULO X. Retribuciones 33
Artículo 58. Principios generales. 33
Artículo 59. Clasificación. 34
Artículo 60. Retribuciones básicas. 34
Artículo 61. Retribuciones complementarias. 34
Artículo 62. Indemnizaciones por razón del servicio. 35
Artículo 63. Retribuciones diferidas. 35

Artículo 64. Personal estatutario temporal. 36

Artículo 65. Personal en prácticas. 36

CAPÍTULO XI. Tiempo de trabajo y régimen de descansos 36

Artículo 66. Jornada ordinaria de trabajo y horario de trabajo. 36

Artículo 67. Jornada a tiempo parcial. 36

Artículo 68. Jornada complementaria. 36

Artículo 69. Vacaciones, permisos y licencias. 37

Artículo 70. Reducción de jornada. 37

CAPÍTULO XII. Situaciones del personal. 37

Artículo 71. Situaciones. 37

Artículo 72. Servicio activo, excedencia por prestación de servicios en el sector público y suspensión de funciones. 37

Artículo 73. Servicios especiales. 37

Artículo 74. Servicios bajo otro régimen jurídico. 38

Artículo 75. Excedencia voluntaria. 38

Artículo 76. Expectativa de destino. 38

Artículo 77. Excedencia forzosa. 38

Artículo 78. Excedencia voluntaria incentivada. 39

Artículo 79. Excedencia por cuidado de familiares. 39

Artículo 80. Excedencia por razón de violencia de género. 40

Artículo 81. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.. 40

Artículo 82. Reingreso al servicio activo. 40

CAPÍTULO XIII. Régimen disciplinario 41

Sección 1.ª Principios generales 41

Artículo 83. Responsabilidad disciplinaria. 41

Artículo 84. Principios del régimen disciplinario. 41

Sección 2.ª Faltas y sanciones 41

Artículo 85. Faltas. 41

Artículo 86. Sanciones. 41

Sección 3.ª Procedimiento 42

Artículo 87. Principios generales. 42

Artículo 88. Medidas provisionales. 42

CAPÍTULO XIV. Régimen de incompatibilidades . . . 42

Artículo 89. Régimen general. . . . 42

Artículo 90. Normas específicas. . . . 42

CAPÍTULO XV. Representación, participación y negociación . . . 43

Artículo 91. Criterios generales. . . . 43

Artículo 92. Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria. . . . 43

Artículo 93. Pactos y acuerdos. . . . 43

Disposiciones adicionales . . . 44

Disposición adicional primera. Complemento de productividad, factor fijo. . . . 44

Disposición adicional segunda. Importe de los trienios. . . . 44

Disposición adicional tercera. Desplazamientos en ambulancia y de especialistas de cupo. . . . 44

Disposición adicional cuarta. Plazas vinculadas. . . . 44

Disposición adicional quinta. Convenios de colaboración con otras Administraciones sanitarias autonómicas. . . . 44

Disposición adicional sexta. Planes de pensiones. . . . 44

Disposición adicional séptima. Contratos laborales temporales de investigación, de dirección y de residencia. . . . 45

Disposición adicional octava. Nuevas formas de gestión del Sistema Sanitario Público de Cantabria.. . . . 45

Disposición adicional novena. Vigencia de pactos y acuerdos. . . . 45

Disposición adicional décima. Realización de proyectos de investigación en el ámbito de la Administración sanitaria.. . . . 45

Disposición adicional undécima. . . . 45

Disposición adicional duodécima. Complemento de atención continuada por la efectiva prestación de servicios en noche, domingo o festivo, y noche de domingo o festivo del personal de los Servicios de Urgencias de Atención Primaria y de Emergencias-061 y del personal facultativo de Servicios de Urgencia de Atención Especializada con prestación de servicios en jornadas ordinarias de 12 y 24 horas. . . . 45

Disposiciones transitorias . . . 46

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de la clasificación profesional. . . . 46

Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio de los titulares de jefaturas de unidad. . . . 46

Disposición transitoria tercera. Modificación de la forma de provisión de puestos. . . . 46

Disposición transitoria cuarta. Sistema retributivo del personal estatutario de cupo y zona. . . . 46

Disposición transitoria quinta. Régimen transitorio del complemento de coordinación de centro de atención primaria. . . . 46

Disposición transitoria sexta. Previsiones retributivas. . . . 47

Disposición transitoria séptima. Régimen transitorio de la acción social. . . . 47

Disposiciones derogatorias 47

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.. 47

Disposiciones finales 47

Disposición final única. Entrada en vigor. 47

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 04 de abril de 2025

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

Conózcase que el Parlamento de Cantabria ha aprobado y yo, en nombre de Su Majestad el Rey, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.2.º del Estatuto de Autonomía para Cantabria, promulgo la siguiente Ley de Cantabria 9/2010, de 23 de diciembre, de personal estatutario de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

PREÁMBULO

I

La consolidación del Sistema Sanitario Público de Cantabria, como garantía del derecho a la protección de la Salud de la ciudadanía de Cantabria, exige de los poderes públicos la utilización de los instrumentos normativos contemplados en la Constitución y el Estatuto de Autonomía, en el marco de distribución de competencias de la organización política y territorial del Estado. En este sentido, las previsiones constitucionales en materia de salud se encuentran contenidas, en el plano de los derechos, tanto en el artículo 43, que reconoce el derecho de los ciudadanos a la protección de la salud, como en el artículo 51, que consagra el derecho de los consumidores y usuarios a su salud y seguridad. Desde otra perspectiva, el sistema de distribución competencial entre Estado y Comunidades Autónomas descansa sobre los artículos 149.1.16, 149.1.17 y 149.1.18 de la Constitución. Sentadas dichas premisas constitucionales, el Estatuto de Autonomía para Cantabria, tras la reforma operada por la Ley Orgánica 11/1998, de 30 de diciembre, atribuye a la Comunidad Autónoma de Cantabria competencia de desarrollo legislativo en materia de sanidad e higiene, promoción, prevención y restauración de la salud y coordinación hospitalaria en general, incluida la de la Seguridad Social (art. 25.3). Asimismo, en el ejercicio de la competencia de organización, régimen y funcionamiento prevista en el artículo 24.1, el propio artículo 35.3 del Estatuto de Autonomía para Cantabria establece que, de acuerdo con la legislación del Estado, corresponde a la Comunidad Autónoma, entre otras materias, el establecimiento del régimen estatutario de su personal funcionario.

Producido el traspaso de funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud a la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través del Real Decreto 1472/2001, de 27 de diciembre, se asumió un importante colectivo de empleados públicos con un régimen jurídico específico, mantenido históricamente por su adecuación al servicio de atención sanitaria que prestan a la ciudadanía. Es por ello que la Ley de Cantabria 10/2001, de 28 de diciembre, de creación del Servicio Cántabro de Salud, dispuso la integración en dicho organismo del citado personal y el mantenimiento del régimen jurídico de procedencia. El desarrollo posterior del Sistema Sanitario Público de Cantabria ha estado determinado en gran parte por la normativa estatal de adaptación del Sistema Nacional de Salud a la nueva realidad postransferencial, como sistema descentralizado, cuya cohesión y calidad constituyen valores principales a preservar conforme la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud; por la madurez de los pacientes en ejercicio de su derecho de autonomía configurado en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica; y por la ordenación de las profesiones sanitarias efectuada en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. En este contexto normativo, la regulación del personal estatutario de las instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria ha estado afectada por un intenso desarrollo normativo postransferencial, en el marco de la legislación básica estatal, principalmente a través de numerosos pactos y acuerdos fruto de la negociación colectiva, lo que aconseja su ordenación legal, teniendo en cuenta su singularidad como exigencia para dar efectividad al derecho de protección a la salud de los ciudadanos. Ello no obsta al

mantenimiento en su vigencia de la normativa convencional, en tanto no se vea superada por la que en desarrollo de esta Ley se dicte, fruto de la correspondiente negociación.

II

El personal de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, antecedente inmediato del actual personal de los Servicios de Salud, ha tenido desde sus orígenes un régimen jurídico específico en adecuación a la función desempeñada en tales Instituciones o centros sanitarios. Tal régimen, comúnmente denominado estatutario, estuvo regido durante largo tiempo por una multiplicidad de normas de diverso rango y valor, derivadas del mantenimiento de los tres estatutos preconstitucionales de personal médico, sanitario no facultativo y no sanitario de Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social. Por dicho motivo la Ley General de Sanidad dispuso la existencia de un Estatuto Marco que regulase, actualizando, el régimen aplicable al personal de los Servicios de Salud cuya constitución ordenaba.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, cumplió casi dos décadas después con dicha previsión, estableciendo las normas básicas de tal personal estatutario al amparo del artículo 149.1.18 de la Constitución, optando expresamente por la especificidad de un régimen de naturaleza funcionarial especial, el estatutario, para el personal de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud. Por otra parte, el artículo 3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, faculta a las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, para que en desarrollo de la normativa básica puedan aprobar los Estatutos y las demás normas aplicables al personal estatutario de cada Servicio de Salud, competencia que, en el caso de Cantabria, se ampara en los antecitados artículos 24.1 y 35.3 del Estatuto de Autonomía para Cantabria.

A esta base competencial se une la conveniencia de dotar a la Comunidad Autónoma de una Ley que regule de forma integradora en un Estatuto propio el régimen del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud, teniendo en cuenta la incidencia de otras Leyes estatales, como la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, o la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como la múltiple normativa que desde la creación del Servicio Cántabro de Salud se ha venido produciendo a nivel autonómico, principalmente a través de la negociación colectiva, para la adecuación del régimen de empleo del personal estatutario a las necesidades del servicio público sanitario de Cantabria.

Adicionalmente es oportuno promover mediante ley la modernización de la relación de empleo de los profesionales del servicio sanitario que manteniendo una regulación especial, favorezca la eficacia, eficiencia, profesionalidad y calidad en la prestación del servicio a la población de Cantabria, mediante un régimen jurídico que se adapte a las peculiaridades organizativas del Servicio de Salud de Cantabria, incorporando condiciones que favorezcan el compromiso del personal como pilar básico del sistema sanitario.

III

Sobre las premisas normativas básicas citadas anteriormente, la Ley se estructura en 15 capítulos, que regulan los principios generales y el régimen jurídico aplicables a las condiciones de empleo del personal estatutario de instituciones sanitarias de Cantabria.

En el capítulo I se define el objeto, ámbito de aplicación y principios de ordenación del régimen del personal estatutario. Destaca el carácter homogeneizador de la norma, al disponer su aplicación al personal con otro tipo de vinculación en cuanto no se oponga a su normativa específica. En el apartado de principios y criterios, la Ley vela por el carácter de servicio público a los ciudadanos que debe presidir la función prestacional, a la vez que por el reconocimiento de la función profesional cualificada del personal.

El capítulo II determina los órganos competentes en materia de personal estatutario, detallando las competencias de los órganos superiores y de los órganos directivos.

En el capítulo III se regula la clasificación del personal, teniendo en cuenta aspectos organizativos, de titulación y de función desempeñada.

El capítulo IV determina los instrumentos de planificación y ordenación en aras al logro de la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio sanitario, regulando, entre otras

materias, el Registro de Personal de Instituciones Sanitarias, las plantillas orgánicas, los planes de ordenación de recursos humanos, las categorías profesionales y el Observatorio de Recursos Humanos. En este sentido, es de resaltar la importancia que los instrumentos de planificación y ordenación adquieren en el escenario postransferencial para un eficaz y sostenible desarrollo del servicio público sanitario, en el que destaca la previsión legal de desarrollar reglamentariamente un catálogo de categorías estatutarias suficientes y adecuadas a las necesidades que puedan presentarse en cada momento, entre las que específicamente se contempla la de personal investigador, para favorecer el potencial de innovación e investigación biomédica existente en el servicio público sanitario, y por ende, su repercusión en la configuración de un servicio sanitario excelente.

El capítulo V regula los derechos y deberes del personal estatutario, incluyendo la formación, la acción social, los premios y reconocimientos y la salud laboral. Cabe destacar la incorporación de derechos y deberes adicionales a los establecidos en la normativa básica, promoviendo un mayor compromiso con la organización e incorporando criterios para la actualización permanente de conocimientos a través de un sistema de formación continuada.

El capítulo VI de la Ley regula la adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario, estableciendo el régimen jurídico de sus causas.

El capítulo VII disciplina la selección y provisión de puestos y plazas con la intención de dotar al Servicio Cántabro de Salud de sistemas adecuados que permitan el reclutamiento de personal cualificado. Estos sistemas se inspiran en los principios constitucionales de acceso a la función pública, a la vez que preservan la libre circulación de profesionales, la transparencia, agilidad de procedimientos y adecuación de los sistemas selectivos a las necesidades que tiene la organización sanitaria de Cantabria.

El capítulo VIII pretende potenciar la profesionalidad de la función directiva en coherencia con la buena gestión que debe regir la administración de recursos sanitarios, dada la importancia que el sector sanitario público tiene en los recursos públicos de la Comunidad Autónoma, conjugando confianza y responsabilidad en la provisión de tales puestos.

El capítulo IX regula los criterios básicos de la carrera profesional para todo el personal. El régimen retributivo se regula en el capítulo X incorporando la normativa básica y recogiendo mecanismos que permitan retribuir las diferentes dedicaciones e incentivar el mejor desempeño.

El capítulo XI regula el tiempo de trabajo y el régimen de descanso, incorporando las condiciones mínimas previstas en directivas comunitarias y en la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, remitiendo a la negociación colectiva su desarrollo.

El capítulo XII, se dedica a las situaciones del personal, completando y adaptando las previstas en la normativa básica. El régimen disciplinario se regula en el capítulo XIII, ampliando el abanico de faltas y sanciones.

El capítulo XIV regula el régimen de incompatibilidades, dedicándose el capítulo XV a las materias de representación, participación y negociación en el seno de una mesa sectorial específica para la negociación sectorial de condiciones de trabajo del personal estatutario del Servicio de Salud.

Finalmente, la Ley contiene previsiones específicas en relación con situaciones especiales en sus disposiciones adicionales, con las necesarias determinaciones temporales para su progresiva aplicación en las disposiciones transitorias, con la relación detallada de las normas que se derogan y con la oportuna determinación de su entrada en vigor en la disposición final de la Ley.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

La presente Ley tiene por objeto regular la relación funcionarial especial del personal estatutario de instituciones sanitarias en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el marco de la legislación básica estatal.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley es aplicable al personal estatutario que desempeña sus funciones en los centros e instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

2. En lo no previsto en la presente Ley o en las normas, pactos y acuerdos que la desarrollen o complementen, serán aplicables al personal estatutario las disposiciones y principios generales sobre función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

3. La presente Ley será aplicable al personal con relación laboral o funcionarial que preste servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, en todo aquello que no se oponga a su normativa específica de aplicación.

4. El personal vinculado mediante una relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud se regirá por su normativa específica.

Artículo 3. *Principios y criterios.*

El régimen del personal estatutario se ordenará siguiendo los principios y criterios contenidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y teniendo en cuenta los siguientes:

a) Atención a la persona usuaria del servicio sanitario como eje del sistema, servicio a la ciudadanía y al interés general, bajo los principios de imparcialidad y lealtad institucional.

b) Promoción de un entorno laboral que facilite el ejercicio laboral o profesional.

c) Igualdad de trato, no discriminación y promoción de políticas activas en materia de igualdad de género, empleo de personas discapacitadas y conciliación de la vida laboral con la familiar.

d) Profesionalización del desempeño de la prestación de servicios en la Administración sanitaria.

e) Profesionalización de la función directiva para favorecer la buena gestión y administración de los recursos sanitarios.

f) Estímulo de la formación e investigación, como complemento a la actividad asistencial y de gestión, para el progreso del sistema sanitario y el desarrollo del personal que presta servicios para el mismo.

g) Orientación a la consecución de los objetivos asistenciales de la organización y a la mejora continua en calidad asistencial y en seguridad del paciente.

h) Diligencia en el desempeño, cooperación interprofesional, trabajo en equipo y gestión por competencias.

i) Uso racional de recursos, velando por la sostenibilidad del Sistema Sanitario Público.

j) Motivación de los profesionales a través de mecanismos que permitan el reconocimiento individual y trascendencia social de su labor profesional en el Sistema Sanitario Público.

k) Modernización, flexibilidad, transparencia e innovación en materia de gestión de personal, respetando la normativa vigente así como los pactos y acuerdos aplicables.

CAPÍTULO II

Órganos competentes en materia de personal estatutario

Artículo 4. *Órganos superiores y directivos.*

1. Son órganos superiores en materia de personal estatutario el Gobierno y la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad.

2. Son órganos directivos la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud y la Secretaría General de la Consejería competente en materia de sanidad.

3. Las Gerencias dependientes del Servicio Cántabro de Salud tendrán en materia de gestión de personal aquellas competencias que les sean delegadas, así como las que le atribuya como propias la normativa vigente.

4. El ejercicio de las competencias previstas en la presente Ley se realizará previa negociación a través de las mesas correspondientes en los supuestos y los términos previstos en la normativa vigente.

Artículo 5. *Régimen competencial.*

1. El Gobierno dirige la política del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, ejerciendo la función ejecutiva sobre la misma. En particular, le corresponden las siguientes competencias:

a) Aprobar los proyectos de disposiciones generales y ejercer la potestad reglamentaria en materia de personal estatutario de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

b) Determinar las directrices y límites a los que deberán atenerse quienes representen a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en las negociaciones con los representantes sindicales sobre condiciones de trabajo y negociaciones colectivas, dando validez y eficacia a los acuerdos alcanzados mediante su aprobación expresa, determinando, asimismo, las condiciones de trabajo en el supuesto de no lograr el acuerdo en dichas negociaciones.

c) Fijar la jornada anual de trabajo, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad.

d) Aprobar, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad, los servicios mínimos que se deben garantizar a la comunidad, en el supuesto de huelga de personal que preste servicios en el Servicio Cántabro de Salud.

e) Aprobar, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad, la oferta de empleo público del personal estatutario.

f) Aprobar, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad, el plan de ordenación de recursos humanos del Servicio Cántabro de Salud.

g) Establecer los criterios generales sobre promoción profesional del personal.

h) Resolver los procedimientos disciplinarios en los que se proponga imponer la sanción de separación definitiva del servicio.

i) Conceder premios y recompensas, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad.

j) Establecer los criterios para la aplicación del régimen retributivo.

k) Rehabilitar, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad, en los términos previstos en el ordenamiento jurídico, al personal estatutario condenado a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial.

l) El ejercicio de cualesquiera otras funciones que le atribuya el ordenamiento jurídico.

2. La persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad ejercerá el desarrollo normativo y la dirección superior y coordinación de la política en materia de personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud y, en particular, las siguientes competencias:

a) Ejercer la potestad reglamentaria en materia de personal estatutario que no este atribuida al Gobierno.

b) Impulsar, coordinar y controlar la ejecución de la política de personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud, ejerciendo la inspección general sobre el mismo.

c) Aprobar, modificar y suprimir las plantillas orgánicas de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, así como su estructura, incluida la determinación y configuración de puestos directivos.

d) Aprobar las bases, los programas y el contenido de las pruebas de selección de personal estatutario fijo, realizar su convocatoria, designar los tribunales calificadores y resolverlas.

e) Aprobar las bases de las convocatorias de provisión de puestos de trabajo mediante concursos de traslados o concurso específico de méritos, realizar su convocatoria, designar, en su caso, las comisiones de valoración, y resolverlas.

f) Aprobar las convocatorias para la provisión de puestos directivos y de jefes de servicio y de sección de atención especializada y resolverlas.

g) Autorizar las comisiones de servicio a puestos directivos y en los supuestos no atribuidos a la persona titular de la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud, así como autorizar la promoción interna temporal cuando exista más de un subgrupo de clasificación entre la categoría de origen y la categoría de promoción.

h) Resolver los procesos de la integración de personal funcionario o laboral en el régimen estatutario y de integración de personal estatutario en nuevas categorías profesionales.

i) Nombrar al personal estatutario fijo y declarar la pérdida de la condición de personal estatutario fijo en los supuestos de renuncia, pérdida de la nacionalidad, inhabilitación absoluta o especial o incapacidad permanente.

j) Declarar la recuperación de la condición de personal estatutario fijo.

k) Dirigir la negociación con la representación sindical para la determinación de las condiciones de empleo del personal estatutario, designar la representación de la Administración en la misma, proponer al Gobierno la aprobación de los correspondientes acuerdos y ordenar la publicación de pactos y acuerdos en el «Boletín Oficial de Cantabria».

l) Incoar los procedimientos disciplinarios del personal estatutario y resolverlos salvo en el caso en que esté atribuida su resolución al Gobierno.

m) Aprobar el reglamento de funcionamiento de los centros sanitarios del Servicio Cántabro de Salud.

n) Resolver los expedientes de compatibilidad del personal estatutario.

ñ) Promover y aprobar planes de formación continua y planes interadministrativos, especialmente en colaboración con otros servicios sanitarios autonómicos, así como establecer los criterios para el desarrollo de la formación continuada, en cualesquiera de sus modalidades, incluida la compensación que proceda a favor del personal docente.

o) Formalizar, previa autorización del Gobierno, convenios o conciertos con Universidades para el ejercicio de funciones docentes y asistenciales en plazas vinculadas.

p) Aprobar la convocatoria de plazas de personal emérito, resolverlas y efectuar el correspondiente nombramiento.

q) Crear, modificar y suprimir las categorías de personal estatutario.

r) Declarar la situación administrativa de servicios especiales.

s) Cuantas otras competencias le atribuya la normativa vigente.

3. La persona titular de la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud ostenta en materia de personal estatutario las siguientes competencias:

a) Impulsar, coordinar y, en su caso, establecer y ejecutar los planes, las medidas y las actividades para mejorar el rendimiento del servicio, la formación y la promoción del personal estatutario que se integre en el Servicio Cántabro de Salud, de acuerdo con las directrices de la Consejería competente en materia de sanidad.

b) Vigilar el cumplimiento de las normas de aplicación específicas relativas al personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud.

c) Elaborar los criterios de distribución de plazas de nuevo ingreso y promoción interna definitiva del personal estatutario fijo.

d) Elaborar los criterios de distribución de plazas sujetas a procedimientos de movilidad voluntaria.

e) Aprobar las bases de las convocatorias de los procedimientos de libre designación y resolverlas, con excepción de las de puestos directivos.

f) Aprobar las bases de las convocatorias de promoción interna temporal, realizar su convocatoria y resolverlas.

g) Autorizar la movilidad por razones del servicio, por razón de violencia de género y, en su caso, por razón de acoso laboral.

h) Autorizar la permuta de puestos o plazas de la misma naturaleza.

i) Autorizar las comisiones de servicio del personal estatutario cuando tanto el puesto de origen como el de destino formen parte de las plantillas orgánicas del Servicio Cántabro de Salud, salvo que se trate de puestos directivos, así como las comisiones de servicios para el desempeño de funciones especiales no adscritas a una determinada plaza o puesto de trabajo.

j) Adscribir provisionalmente al desempeño de puestos de trabajo.

k) Declarar las situaciones administrativas del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud, salvo la declaración de servicios especiales.

l) Conceder el reingreso al servicio activo del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud.

m) Realizar la selección del personal estatutario temporal, así como expedir su nombramiento y cese.

n) Formular la propuesta de resolución de los expedientes de compatibilidad del personal estatutario.

ñ) Declarar las jubilaciones voluntaria y forzosa del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud.

o) Resolver las solicitudes de prolongación en el servicio activo.

p) Efectuar las convocatorias de reconocimiento del grado de carrera profesional y resolverlas.

q) Reconocer, a efectos de trienios, los servicios prestados en las Administraciones Públicas por el personal estatutario.

r) Proponer a la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad la incoación de expedientes disciplinarios.

s) Conceder vacaciones, permisos y licencias al personal estatutario.

t) Autorizar los desplazamientos por razón de servicio con derecho a indemnización.

u) Autorizar la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento del personal.

v) Gestionar y promover la seguridad y salud laboral del personal estatutario.

w) Convocar, en su caso, y resolver las ayudas de acción social.

x) Gestionar el Registro de Personal de Instituciones Sanitarias.

y) En general, la jefatura inmediata del personal estatutario y los actos de administración y gestión ordinaria, así como cuantas otras competencias le atribuya la normativa vigente, sin perjuicio de las competencias de otros órganos.

4. La persona titular de la Secretaría General de la Consejería competente en materia de sanidad ejercerá las competencias previstas en la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el Decreto de estructura orgánica de la Consejería y en el resto de disposiciones que resulten de aplicación.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal estatutario

Artículo 6. *Criterios de clasificación.*

El personal estatutario se clasifica atendiendo a la función desarrollada, al nivel del título exigido para el ingreso y al tipo de nombramiento, en los siguientes términos:

a) Atendiendo a la función desarrollada, se clasifica en personal sanitario y en personal de gestión y servicios.

b) Atendiendo al nivel del título exigido para el ingreso, se clasifica en personal de formación universitaria, personal de formación profesional y otro personal.

c) Atendiendo al tipo de nombramiento, se clasifica en personal fijo y personal temporal.

Artículo 7. *Personal estatutario fijo.*

Es personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud el que, una vez superado el correspondiente proceso selectivo, obtiene un nombramiento para el desempeño con carácter permanente de las funciones que de tal nombramiento se deriven.

Artículo 8. *Personal estatutario temporal y sustituto.*

1. Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad o de sustitución en los supuestos y condiciones previstos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 9.1.b) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, el Servicio Cántabro de Salud podrá efectuar nombramientos de personal estatutario temporal de hasta tres años de duración con la finalidad de ejecutar programas de carácter temporal, que serán aprobados por el Consejero competente en materia de salud.

3. Además de las previstas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, son causas de finalización de la relación como personal estatutario temporal y sustituto:

a) La no superación del periodo de prueba.

b) La sanción de separación del servicio, en caso de faltas muy graves, que, además del cese, comportará la imposibilidad de nuevos nombramientos durante los seis años siguientes al de ejecución de la sanción.

4. Al personal estatutario temporal y sustituto le será aplicable el régimen general del personal estatutario fijo en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de personal estatutario fijo.

5. Todas las menciones que se realizan en la presente ley al personal temporal comprenden la condición descrita tanto en el artículo 9 como en el artículo 9 bis de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

CAPÍTULO IV

Planificación y ordenación del personal

Artículo 9. *Criterios generales de planificación.*

1. La planificación del personal estatutario se realizará teniendo en cuenta las previsiones y finalidades contenidas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, atendiendo a las necesidades de la organización sanitaria. Dicha planificación tendrá como objetivo la determinación tanto cuantitativa como cualitativa de efectivos, su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, para mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

2. Con el fin de facilitar una eficaz planificación del personal, por la Consejería competente en materia de sanidad se adoptarán las medidas que posibiliten el seguimiento, estudio y análisis permanente de la evolución de necesidades del personal desde el punto de vista demográfico, competencial y de situaciones administrativas.

3. Al objeto de homogeneizar las relaciones de empleo del personal y con el fin de mejorar la eficacia de su gestión, el Gobierno de Cantabria, previa la negociación en las mesas correspondientes, podrá establecer los procedimientos y condiciones para la integración directa y voluntaria del personal funcionario de carrera o laboral fijo en la condición de personal estatutario fijo, así como integraciones de éste en el modelo asistencial vigente en cada momento.

Con el mismo fin, el Gobierno de Cantabria podrá establecer el procedimiento y condiciones para la integración directa del personal laboral temporal y del personal funcionario interino en la condición de personal estatutario temporal.

Artículo 10. *Planes de ordenación de recursos humanos.*

1. Con el fin de facilitar una eficaz planificación del personal, se aprobarán planes de ordenación de los recursos humanos, respetando los criterios establecidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, con participación sindical, que de manera dinámica permitan conseguir los objetivos necesarios para que se pueda garantizar el derecho de los ciudadanos a una prestación sanitaria de calidad dentro de las posibilidades presupuestarias.

2. Los planes de ordenación de recursos humanos serán aprobados por el Gobierno, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, y serán publicados en el «Boletín Oficial de Cantabria».

3. Los planes de ordenación de recursos humanos determinarán su ámbito funcional, temporal y territorial. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos. Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional, y promoción y reclasificación profesional.

4. En el marco de los correspondientes planes de ordenación de recursos humanos se constituirán comisiones de seguimiento de los mismos.

Artículo 11. *Registro de Personal de Instituciones Sanitarias.*

1. Por la Consejería competente en materia de sanidad se creará un Registro de Personal de Instituciones Sanitarias, en el que se inscribirá al personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley, con anotación de los actos que afecten a su vida administrativa e incorporando progresivamente, conforme permitan las disponibilidades técnicas y de gestión, los datos de desarrollo profesional y formación continuada. Los criterios sobre contenidos mínimos se determinarán reglamentariamente por la Consejería competente en materia de sanidad, en aras a impulsar una gestión integrada del personal, debiendo incluir al menos los relativos a plaza ocupada, titulación y antigüedad.

2. El Registro de Personal de Instituciones Sanitarias se configura, igualmente, como instrumento para la planificación de recursos humanos, a cuyo fin se implementará en soporte digital de tal forma que permita la coordinación y sincronización con el Sistema de Información Sanitaria del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con las previsiones de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

3. Los criterios para la implantación del Registro de Personal igualmente atenderán a posibilitar un tratamiento de datos homogéneo e integrado con el Registro de Profesionales Sanitarios previsto en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, y con el Registro de Personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que gestione la Consejería competente en materia de función pública.

4. El Registro de Personal de Instituciones Sanitarias se someterá a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Artículo 12. *Plantillas orgánicas.*

1. En el marco de las competencias de autoorganización de la Administración sanitaria y como instrumento técnico de ordenación del personal estatutario, la plantilla orgánica constituye la expresión cifrada de efectivos de carácter estructural que, como máximo, pueden prestar servicios en los centros de gestión, con sujeción a las dotaciones presupuestarias, sin perjuicio de los nombramientos de carácter temporal para el mantenimiento de la continuidad de los servicios o para atender necesidades no permanentes con cargo a créditos existentes para esta finalidad.

2. Se aprobará una plantilla orgánica para cada una de las Gerencias dependientes del Servicio Cántabro de Salud. En las mismas se recogerán la totalidad de las plazas y puestos de trabajo de carácter estructural con independencia del régimen jurídico o retributivo del personal que lo pueda desempeñar.

3. Corresponde a la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad la aprobación, modificación y supresión de las plantillas orgánicas, que recogerán como contenido mínimo los siguientes datos:

a) Identificación de la Gerencia y de las unidades orgánicas dependientes de la misma.
b) Denominación y número total de plazas y puestos, incluidos los puestos directivos.
c) Grupo y subgrupo de clasificación y categoría profesional.
d) En su caso, requisitos específicos para la ocupación de puestos.
e) Forma de provisión.
f) Nivel de complemento de destino.
g) Código numérico de cada plaza.

4. Las plantillas especificarán las plazas y puestos abiertos a personal con otro régimen jurídico.

5. El procedimiento de aprobación, modificación o supresión de las plantillas orgánicas se iniciará con la propuesta del Servicio Cántabro de Salud, a la que se acompañará una memoria justificativa y la correspondiente valoración económica. Previo informe de la Secretaría General de la Consejería competente en materia de sanidad, por el titular de la misma se procederá a la aprobación, modificación o supresión de la plantilla orgánica correspondiente.

6. Los interesados tendrán derecho de acceso al documento que fije la plantilla orgánica.

Artículo 13. *Criterios de ordenación del personal.*

1. Las personas responsables de los servicios y unidades, siguiendo los criterios establecidos por la dirección del centro o institución, ejercerán la dirección funcional del personal que tenga asignado.

2. Las unidades orgánicas podrán constituirse en Unidades de Gestión Clínica, carentes de personalidad jurídica, que desarrollarán sistemas de gestión autónomos, de acuerdo con los criterios, límites y autorización de la Consejería competente en materia de sanidad.

3. Asimismo podrán constituirse Áreas de Gestión Clínica, carentes de personalidad jurídica, que serán el conjunto integrado de unidades orgánicas de carácter multidisciplinar que desarrollan sistemas de gestión autónomos en relación con los procesos asistenciales que se determinen, de acuerdo con los criterios, límites y autorización de la Consejería competente en materia de sanidad.

4. Tanto las Unidades de Gestión Clínica como las Áreas de Gestión Clínica constarán en la correspondiente plantilla orgánica. Si de la organización resultante se derivaran modificaciones de las condiciones de trabajo, éstas deberán ser negociadas con carácter previo en la correspondiente mesa de negociación.

Artículo 14. *Categorías estatutarias.*

1. La creación, modificación y supresión de categorías estatutarias se realizará previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, mediante orden de la Consejería competente en materia de sanidad. Igualmente se determinarán reglamentariamente los efectos de la supresión y creación de nuevas categorías profesionales, incluidos los criterios de integración, respecto al personal afectado.

2. La creación de categorías se realizará siguiendo el criterio de posibilitar la incorporación ágil del personal adecuado, competencial o técnicamente, que demande la evolución prestacional del Servicio Cántabro de Salud en cada momento, como garantía de la respuesta asistencial a los pacientes. Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones que, en su caso, se hayan determinado en el plan de ordenación de recursos humanos, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias.

3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 85.1 de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica, entre las categorías estatutarias podrán contemplarse, cuando así convenga al desarrollo del Sistema Sanitario Público, las de personal investigador vinculado a plazas o proyectos de tal carácter que podrá, en su caso, ejercer funciones asistenciales. El régimen jurídico de las categorías estatutarias de personal investigador que, en su caso, pudieran crearse será el previsto para el personal estatutario.

4. Se comunicarán al Ministerio competente en materia de sanidad las categorías estatutarias existentes en el Servicio Cántabro de Salud, así como su modificación o supresión y la creación de nuevas categorías, a fin de proceder, en su caso, a su homologación.

Artículo 15. *Observatorio de Recursos Humanos.*

1. La Consejería competente en materia de sanidad creará un Observatorio de Recursos Humanos, que tendrá como objetivos generales el estudio y análisis de la evolución de las principales condiciones de empleo y, con carácter comparado, de los recursos humanos en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud, como instrumento que facilite las finalidades estratégicas de planificación, la calidad en el empleo de profesionales, la calidad asistencial y la sostenibilidad del servicio autonómico de salud.

2. El Observatorio de Recursos Humanos deberá colaborar y coordinarse con el instrumento o unidad de naturaleza análoga del Sistema Nacional de Salud, así como con el sistema de información de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud que, en su caso, pueda mantener la Administración del Estado en aras a facilitar políticas de cohesión del sistema.

CAPÍTULO V

Derechos y deberes

Artículo 16. *Derechos.*

1. El personal estatutario ostenta los derechos individuales y colectivos establecidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, así como los siguientes:

a) A que se favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la normativa vigente en esta materia.
b) A que se facilite la actualización permanente de conocimientos mediante un sistema de formación continuada acreditada.
c) A que se adopten medidas que favorezcan el reconocimiento de su desarrollo profesional y contribución personal a la mejora asistencial.
d) A que se adopten medidas que favorezcan el reconocimiento social de la labor que realizan, como colectivo, en el cuidado de la salud de la ciudadanía.
e) A que se favorezca la investigación, sin menoscabo, en su caso, de la dedicación asistencial.
f) A disponer de sistemas que procuren la resolución extrajudicial de conflictos en los que puedan verse implicados con otros profesionales o con los usuarios del Sistema Sanitario Público de Cantabria.

2. Las empleadas víctimas de violencia de género tendrán derecho a una especial consideración de sus condiciones de trabajo por el Servicio Cántabro de Salud, para lo cual se aplicarán aquellos criterios y medidas que reglamentariamente se determinen para garantizar y conciliar el desempeño de su trabajo con su especial situación, así como con el normal funcionamiento de los centros, respetándose en todo caso los derechos del resto de personal.
3. Los derechos establecidos en el apartado 1 serán aplicables al personal temporal, en la medida en que la naturaleza del derecho lo permita.

Artículo 17. *Deberes.*

El personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud está obligado por los deberes establecidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y por el código de conducta aplicable a todos los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como por los siguientes deberes:

a) Colaborar con el Sistema Sanitario Público de Cantabria en el cumplimiento de los objetivos de la organización, especialmente los relacionados con la garantía a la población de la cartera de servicios aprobada y su efectiva accesibilidad.
b) Utilizar adecuadamente los recursos en aras a la sostenibilidad del Sistema Sanitario Público de Cantabria.
c) Mantener un comportamiento que no perjudique los intereses del Sistema Sanitario Público de Cantabria.
d) Abstenerse de realizar actos que afecten la imparcialidad de su ejercicio profesional, o conlleven ventajas injustificadas de personas físicas o entidades privadas.
e) Colaborar en los procedimientos que se establezcan para facilitar la resolución extrajudicial de conflictos con otros profesionales o con los usuarios del Sistema Sanitario Público de Cantabria.
f) Participar en los procedimientos que se establezcan para la evaluación del desempeño.
g) Colaborar con los servicios de atención a las personas usuarias, con otras instituciones, autoridades y con el órgano competente en materia de inspección de servicios sanitarios, en las funciones que tengan encomendadas.

Artículo 18. *Formación.*

1. La formación se configura como un derecho y deber del personal estatutario, así como un instrumento para la modernización, calidad y buena gestión del servicio sanitario.

2. La Consejería competente en materia de sanidad regulará los criterios de la formación continuada del sistema sanitario público de Cantabria, teniendo en cuenta los principios generales de este precepto.

3. Sin perjuicio de la formación individual, en su caso autorizada mediante el correspondiente permiso, la Administración sanitaria participará y promoverá la formación continuada, que comprenderá:

a) La formación propia, cuando resulte organizada y financiada por el Sistema Sanitario Público de Cantabria.

b) La formación continua, cuando resulte organizada al amparo del Acuerdo de Formación Continua Administración-Sindicatos.

c) La formación concertada, cuando resulte organizada en régimen de colaboración con otras entidades y resulte financiada total o parcialmente por el Sistema Sanitario Público de Cantabria.

4. La formación continuada se basará en la planificación estratégica y en la gestión por competencias, dando lugar al correspondiente plan o planes de formación que serán aprobados por la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad.

5. La programación de actividades formativas se efectuará en el marco de la que establezca la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud y tendrá en cuenta las necesidades de la organización, de los profesionales y las que puedan ser detectadas a nivel social o a través de la atención a pacientes. Se orientará a la actualización permanente de competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes de profesionales o personal tanto de tipo sanitario como no sanitario, desde una perspectiva multidisciplinar, en aspectos científicos o profesionales, técnicos, legales, económicos, éticos, de gestión y administración. La programación procurará adecuarse al correcto funcionamiento de los servicios asistenciales.

6. Por la Administración sanitaria se fomentará la colaboración con la Universidad de Cantabria y con las demás instituciones universitarias en aras a facilitar la programación de acciones formativas en tales instituciones de acuerdo con las necesidades del sistema sanitario cántabro.

7. La actividad formativa deberá completarse con sistemas de evaluación de las competencias adquiridas y del impacto en la organización.

8. La formación continuada será objeto de acreditación institucional en los términos que reglamentariamente se determinen. Asimismo, las actividades organizadas por la Administración sanitaria serán objeto de certificación o diploma normalizado, con anotación de oficio en el correspondiente registro o expediente personal.

Artículo 19. *Acción social.*

Previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, se regularán los tipos de ayudas de acción social del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud, que quedarán sujetas al principio de suficiencia presupuestaria.

Artículo 20. *Premios y reconocimientos.*

Mediante decreto del Gobierno de Cantabria, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad, podrán establecerse fórmulas para el reconocimiento público del mérito del personal estatutario que haya destacado con sus servicios prestados a la mejora del Sistema Sanitario Público de Cantabria.

Artículo 21. *Salud laboral.*

1. Por la Administración Sanitaria, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, se realizarán las actuaciones precisas que hagan posible la implantación de un plan de prevención y de organización de las actividades de salud laboral, para la debida protección de la seguridad y salud del personal que preste servicios en los centros de atención primaria y especializada del Servicio Cántabro de Salud.

2. Con la finalidad de desarrollar una política en materia de seguridad y salud laboral común para todos los centros de atención primaria y especializada, manteniendo una acción

coordinada entre todas las gerencias y servicios de prevención, se creará una Comisión de Coordinación de Salud Laboral de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

CAPÍTULO VI

Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo

Artículo 22. *Adquisición de la condición de personal estatutario fijo.*

1. La condición de personal estatutario fijo de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

a) Superación del proceso selectivo.
b) Nombramiento conferido por la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad.
c) Incorporación, previo cumplimiento de los requisitos formales en cada caso establecidos, a una plaza del Servicio Cántabro de Salud que corresponda en el plazo determinado en la convocatoria.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) del presente artículo, no podrán ser nombrados, quedando sin efecto sus actuaciones, quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.
3. La falta de incorporación dentro del plazo, cuando sea imputable a la persona interesada y no obedezca a causas justificadas, producirá el decaimiento de su derecho a obtener la condición de personal estatutario fijo como consecuencia de ese concreto proceso selectivo.
4. También se adquirirá la condición de personal estatutario fijo como consecuencia de los procesos de integración dirigidos a personal funcionario de carrera o laboral fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. El personal funcionario de carrera, una vez adquirida la condición de personal estatutario fijo, será declarado de oficio, en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público o en la situación que en cada caso corresponda. El personal laboral fijo, una vez adquirida la condición de personal estatutario fijo, será declarado en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad en la categoría de origen o en la situación que en cada caso corresponda.

Artículo 23. *Ámbito de adscripción del personal estatutario.*

1. El ámbito del nombramiento del personal estatutario será el del Servicio Cántabro de Salud, con independencia del centro de gestión en el que radique el puesto o plaza de trabajo al que resulte asignado el personal, y sin perjuicio de su derecho a la movilidad voluntaria al resto de los servicios de salud en los términos del artículo 37 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y de los demás derechos que le confiere la normativa básica estatal.
2. Previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, el personal podrá prestar servicios para varios centros de gestión cuando existan proyectos de gestión compartida o así lo demanden las necesidades derivadas de garantizar la asistencia sanitaria de calidad en los diferentes centros sanitarios dependientes del Servicio Cántabro de Salud. A estos efectos, se expedirán órdenes de servicio, tanto para participar en la asistencia sanitaria ordinaria, como en la atención continuada o en programas asistenciales específicos, que serán de obligado cumplimiento para el personal afectado, siguiendo los criterios y con los efectos que reglamentariamente se determinen por la Consejería competente en materia de sanidad. En ningún caso, tales órdenes de servicio podrán considerarse cobertura de dos puestos o plazas de la plantilla orgánica, ni consecuentemente conllevar retribución por más de un puesto o plaza. La dedicación horaria derivada de tales órdenes de servicio se determinará en adecuación al proyecto o necesidad que haya de ser atendida, respetando, en todo caso, las limitaciones establecidas en la normativa estatutaria básica aplicable.

3. Previa autorización del Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud, el personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud podrá prestar voluntariamente servicios en áreas diferentes de las de su gerencia de pertenencia.

Artículo 24. *Pérdida de la condición de personal estatutario fijo.*

1. Son causas de pérdida de la condición de personal estatutario fijo las previstas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

2. La jubilación forzosa se declarará al cumplir el personal la edad de sesenta y cinco años. No obstante, podrá ser autorizada la prolongación voluntaria de la permanencia en el servicio activo al personal estatutario fijo una vez cumplida la edad forzosa de jubilación, por periodos anuales y hasta cumplir como máximo los setenta años de edad, atendiendo a los criterios contenidos en los planes de ordenación de recursos humanos del Servicio Cántabro de Salud. Procederá la prórroga en el servicio activo en el supuesto previsto en el artículo 26.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

3. Se declarará la jubilación voluntaria, total o parcial, a solicitud de la persona interesada, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

Artículo 25. *Recuperación de la condición de personal estatutario fijo.*

1. En el caso de pérdida de la condición de personal estatutario fijo como consecuencia de pérdida de la nacionalidad, la persona interesada podrá recuperar dicha condición si acredita la desaparición de la causa que la motivó o adquiere otra nacionalidad que otorgue el derecho a acceder a tal condición.

2. Procederá también la recuperación de la condición de personal estatutario fijo cuando se hubiera perdido como consecuencia de incapacidad permanente, si ésta es revisada conforme a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.

3. Si la revisión se produce dentro de los dos años siguientes a la fecha de declaración de incapacidad, la persona interesada tendrá derecho a incorporarse a plaza de la misma categoría y Área de Salud en que prestaba sus servicios.

4. El Gobierno, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad y a petición de la persona interesada, podrá conceder con carácter excepcional la rehabilitación de quien hubiera perdido la condición de personal estatutario fijo, por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial, una vez cumplida ésta, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido.

5. La recuperación de la condición de personal estatutario, salvo en el caso previsto en el apartado 3 del presente artículo, supondrá la declaración de la persona interesada en la situación de excedencia voluntaria. El interesado podrá reincorporarse al servicio activo a través de los procedimientos previstos en el artículo 82, sin que sea exigible tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 26. *Personal emérito.*

Se considera personal emérito del Servicio Cántabro de Salud al personal jubilado que haya pertenecido a una categoría estatutaria sanitaria del subgrupo A1 y que, en virtud de nombramiento de carácter excepcional en reconocimiento al especial prestigio y relevancia adquiridos en el transcurso de la trayectoria profesional en el ámbito de la asistencia sanitaria, la docencia y la investigación en el campo de las ciencias de la salud, realice funciones de consultoría, informe y docencia.

Por la Consejería competente en materia de sanidad se efectuarán convocatorias periódicas para el reconocimiento de la condición de personal emérito.

CAPÍTULO VII

Selección y provisión

Sección 1.ª Disposiciones generales y oferta de empleo público

Artículo 27. *Disposiciones generales.*

1. La cobertura de plazas y puestos de personal estatutario se realizará por los procedimientos de selección, entre los que se incluye la promoción interna, y los procedimientos de provisión en sentido estricto. A los efectos de la presente Ley, son formas de provisión la libre designación, la movilidad voluntaria mediante concurso de traslados, los concursos específicos, la comisión de servicios, la movilidad por razón de servicio, la movilidad por razón de violencia de género, y, en su caso, por razón de acoso laboral, la movilidad por motivos acreditados de salud, la reasignación o redistribución de efectivos y el reingreso al servicio activo. Podrá también autorizarse la permuta en plazas o puestos de la misma naturaleza.

2. La selección de personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud, se regirá por los principios recogidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y por los siguientes:

a) Transparencia.

b) Imparcialidad, eficacia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección.

c) Adecuación del tipo de pruebas a superar a las funciones que han de ser desarrolladas en la categoría, plaza o puesto convocado.

d) Agilidad de los procesos de selección.

e) Negociación, en los términos establecidos en la normativa básica aplicable.

3. La provisión de puestos directivos, jefaturas de unidad y jefaturas de servicio y de sección de atención especializada se realizará con carácter general en la forma prevista en los artículos 49, 50 y 52 de esta Ley, sin perjuicio de su cobertura mediante nombramiento interino en los supuestos que amparen tal posibilidad.

4. El personal estatutario fijo que, sin tener reserva de plaza, cese en un puesto de trabajo directivo, jefatura de unidad, jefatura de servicio o sección de atención especializada, u otro puesto obtenido por el sistema de libre designación o por el procedimiento del artículo 52.1 de esta Ley, será adscrito provisionalmente en el plazo de un mes a una plaza de la correspondiente categoría en el Servicio Cántabro de Salud. Asimismo, tendrá derecho al reciclaje profesional previsto en el artículo 82 de esta Ley, siempre que durante el desempeño de la jefatura no haya desarrollado actividad profesional.

5. Las plazas correspondientes a las categorías de personal médico especialista, tanto de atención primaria como de especializada, se proveerán con carácter general de acuerdo con los siguientes porcentajes:

a) Al menos un tercio de las vacantes serán por el sistema de movilidad voluntaria o concurso de traslados.

b) El resto de las vacantes, por el sistema de pruebas selectivas mediante concurso o concurso-oposición.

Dichos porcentajes se aplicarán al número global de plazas convocadas para el conjunto de personal médico especialista, afectadas por una misma oferta de empleo público, sin que sea aplicable por cada categoría. Cuando el número de vacantes impida la aplicación exacta de dichos porcentajes, las plazas que excedan se incluirán en la convocatoria del concurso de traslados.

6. En caso de vacante de plaza estatutaria básica, siempre que se cumplan los requisitos legales y presupuestarios que permitan su cobertura, la ocupación temporal de la misma se podrá efectuar mediante nombramiento interino, comisión de servicios o promoción interna temporal, con carácter indistinto.

Artículo 28. *Oferta de empleo público de personal estatutario.*

1. La oferta de empleo público de personal estatutario fijo se aprobará por el Gobierno, con periodicidad preferentemente bienal, a propuesta de la persona titular de la Consejería

competente en materia de sanidad, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, y será publicada en el «Boletín Oficial de Cantabria».

2. Excepcionalmente, cuando concurran necesidades urgentes de incorporación de personal, se podrán aprobar ofertas de empleo público para ámbitos o categorías específicos.

En todo caso, las plazas de difícil cobertura vacantes y desempeñadas con carácter temporal se incluirán en la correspondiente Oferta de Empleo Público para su desarrollo a través del sistema de concurso, que contemplará como criterio preferente del baremo de méritos, la experiencia en el desempeño de plazas declaradas de difícil cobertura.

La ejecución de la citada oferta de empleo público deberá desarrollarse en el plazo improrrogable de tres años.

3. En la oferta de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

La Administración Sanitaria adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Sección 2.ª Selección

Artículo 29. *Sistemas de selección.*

1. La selección de personal estatutario fijo se efectuará con carácter general a través del sistema de concurso-oposición, mediante convocatoria publicada en el «Boletín Oficial de Cantabria».

2. Se podrá utilizar el sistema de oposición en los supuestos previstos en Ley 55/2003, de 16 de diciembre, mediante convocatoria publicada en el «Boletín Oficial de Cantabria».

3. Se podrá utilizar el sistema de concurso baremado cuando las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar o el nivel de cualificación así lo aconsejen. Especialmente se podrá utilizar tal sistema cuando se trate de la cobertura de puestos de facultativos especialistas de área de hospitales universitarios en servicios de referencia asistencial a nivel autonómico o nacional, o que sean expresamente declarados estratégicos para el desarrollo del Sistema Sanitario Público de Cantabria por la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad, atendiendo a la aplicación en los mismos de técnicas o procedimientos clínicos que requieran una cualificación específica. El concurso tendrá por finalidad garantizar, bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, la selección del candidato más idóneo a las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar en tales puestos.

4. Por la Consejería competente en materia de sanidad, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, se determinarán los supuestos en los que podrá realizarse, con carácter excepcional y extraordinario, la selección de personal estatutario a través de un concurso o concurso-oposición, mediante evaluación no baremada de la competencia profesional conforme a lo previsto en el artículo 31.6 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

5. Los sistemas de selección podrán comprender como parte integrante de los mismos períodos de formación, de prácticas, pruebas psicotécnicas o entrevistas. Igualmente, podrán exigirse reconocimientos médicos. En los periodos de prácticas las personas seleccionadas ostentarán la condición de aspirantes en prácticas con los derechos

económicos que se determinan en la presente Ley. El periodo formativo o de prácticas no será aplicable a las categorías o grupos profesionales para los que se exija título académico o profesional específico.

Artículo 30. *Oposición.*

La oposición consiste en la celebración de uno o más ejercicios para determinar la capacidad y la aptitud de aspirantes y fijar su orden de prelación. En cada convocatoria se hará referencia a las bases aplicables, ya sean generales o específicas contenidas en la misma, indicando los ejercicios a superar que podrán consistir, entre otros, en pruebas de conocimientos teóricos o prácticos, a desarrollar de forma oral o escrita.

Artículo 31. *Concurso.*

1. El concurso consiste en la evaluación de la competencia, aptitud e idoneidad de aspirantes, a través de la valoración con arreglo a baremo de los aspectos más significativos de los correspondientes currículos, así como a establecer su orden de prelación, mediante la comprobación y calificación de los correspondientes méritos de cada convocatoria, cuyas bases determinarán el procedimiento aplicable.

2. Los baremos de méritos en las pruebas selectivas para el acceso a nombramientos de personal estatutario sanitario se dirigirán a evaluar las competencias profesionales de aspirantes a través de la valoración, entre otros aspectos, de su currículo profesional y formativo, de los más significativos de su formación pregraduada, especializada y continuada acreditada, de la experiencia profesional en centros e instituciones sanitarias y de las actividades científicas, docentes y de investigación, y de cooperación al desarrollo o ayuda humanitaria en el ámbito de la salud.

3. En todo caso, la idoneidad se valorará teniendo en cuenta las competencias exigibles para el desarrollo de la cartera de servicios y concretas prestaciones asistenciales que se facilitan desde el puesto o plaza objeto de convocatoria.

Artículo 32. *Concurso-oposición.*

1. El concurso-oposición se desarrollará conforme las bases de la correspondiente convocatoria, y consistirá en la realización sucesiva, en el orden que determine la convocatoria, de la fase de oposición y la de concurso.

2. En la fase de concurso se valorarán, con arreglo a baremo, méritos directamente relacionados con el contenido de las plazas a proveer, entre ellos formación y experiencia profesional en la forma que determine cada convocatoria.

Artículo 33. *Órganos de selección.*

1. Los órganos de selección de personal estatutario fijo serán colegiados y en su composición, régimen de organización y funcionamiento se estará a lo establecido en cada convocatoria. El nombramiento por la autoridad convocante, se publicará en el «Boletín Oficial de Cantabria», con una antelación mínima de al menos quince días a la fecha de comienzo de las pruebas.

2. Los órganos de selección en los sistemas de oposición y concurso-oposición, estarán compuestos por un número de componentes no inferior a cinco, incluidas la presidencia y la secretaría, e igual número de componentes suplentes. Las personas designadas deberán ostentar la condición de personal fijo de una Administración Pública, en puesto o categoría para cuyo ingreso se requiera titulación igual o superior a la exigida a las personas candidatas. En categorías de profesionales sanitarios, en la convocatoria se determinará que la mitad más uno de los componentes deberá poseer una titulación correspondiente al mismo área de conocimiento que la exigida para participar en la convocatoria.

3. Los miembros de los órganos de selección deberán abstenerse de intervenir cuando en los cinco años anteriores a la convocatoria hubieran realizado tareas específicas de preparación de aspirantes para el ingreso en la misma categoría estatutaria objeto de selección.

4. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal estatuario fijo de un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.

Artículo 34. *Convocatorias.*

1. Una vez publicada la oferta de empleo público, la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad aprobará las correspondientes convocatorias de selección de personal estatutario fijo.

2. Las convocatorias se deberán publicar en el «Boletín Oficial de Cantabria», y deberán especificar como contenido mínimo:

a) Número de plazas convocadas.

b) Las condiciones y requisitos que deben reunir quienes participen.

c) Previsiones sobre composición del órgano de selección.

d) Atendiendo al sistema de selección, el contenido de las pruebas de selección, los méritos a valorar, baremos, programas aplicables, y el sistema de calificación.

e) Puntuaciones mínimas exigibles para superar la oposición, el concurso, o sus ejercicios.

f) El mecanismo o fórmula necesarios para resolver los empates de puntuación de aspirantes.

g) Modelo de solicitud y documentación requerida.

h) Plazo máximo para presentar las solicitudes.

3. Las bases de las convocatorias vincularán a la Administración, a los órganos de selección y a las personas participantes. Una vez publicadas, las convocatorias o sus bases solamente podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, excepto en lo relativo al incremento del número de plazas convocadas, si ello viniera impuesto por las necesidades del servicio. En este supuesto, y siempre que tal incremento no supere el diez por ciento de las plazas inicialmente convocadas y que la resolución que lo autorice sea publicada antes de la finalización de la fase de oposición, no será preceptiva la apertura de nuevo plazo de presentación de instancias.

4. Podrán ser aprobadas bases generales, sobre todos o algunos de los contenidos que han de publicarse, aplicables a sucesivas convocatorias para el acceso a una determinada categoría o especialidad. Las bases generales deberán ser publicadas en el «Boletín Oficial de Cantabria».

5. Las bases de la convocatoria podrán contemplar la exigencia de utilizar exclusivamente medios electrónicos por los aspirantes durante el proceso selectivo en aras a agilizar el mismo. En todo caso, la Administración habilitará centros públicos de asistencia para la presentación electrónica de solicitudes.

Artículo 35. *Requisitos de participación.*

Para poder participar en las convocatorias de selección de personal estatutario fijo será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Poseer la nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea, o estar incluido en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores y trabajadoras, o tener reconocido tal derecho por una norma legal. Estas previsiones serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de personas de nacionalidad española y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

Los extranjeros que no cumplan los requisitos establecidos el párrafo anterior únicamente podrán acceder, en igualdad de condiciones, a la condición de personal estatutario en aquellas categorías en las que la titulación requerida para el acceso sea exclusivamente una especialidad médica.

b) Poseer la titulación exigida en la convocatoria o estar en condiciones de obtenerla en el plazo de presentación de solicitudes.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento.

d) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación forzosa.

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio en cualquier Servicio de Salud o Administración Pública en los seis años anteriores a la convocatoria, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, en su caso, para la correspondiente profesión.

f) En el caso de los nacionales de otros Estados mencionados en el párrafo a), no encontrarse inhabilitado, por sanción o pena, para el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos, ni haber sido separado, por sanción disciplinaria, de alguna de sus Administraciones o servicios públicos en los seis años anteriores a la convocatoria.

g) No tener la condición de personal estatutario fijo en la misma categoría y, en su caso, especialidad a la que se opta.

Artículo 36. *Desarrollo y superación del proceso selectivo.*

1. El proceso selectivo se desarrollará conforme lo previsto en las bases de la correspondiente convocatoria, en las que se determinará el lugar y forma de publicar las correspondientes resoluciones y comunicaciones durante el mismo.

2. Una vez finalizado el proceso selectivo, los órganos de selección establecerán la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo y su orden de prelación, de acuerdo con las puntuaciones obtenidas y atendiendo a las bases de la convocatoria.

3. La adjudicación de las plazas se efectuará a la vista de las peticiones de cada aspirante que haya superado el proceso selectivo y atendiendo a su orden de prelación tras el proceso selectivo.

4. Quienes no presenten solicitud de plaza o no les corresponda plaza alguna de entre las efectivamente solicitadas, serán destinados a alguna plaza de las que resten vacantes una vez adjudicadas a todos los aprobados.

5. El nombramiento de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo se efectuará mediante orden de la Consejería competente en materia de sanidad, con expresión de la plaza adjudicada, la cual será publicada en el «Boletín Oficial de Cantabria».

6. No podrán ser nombrados como personal estatutario fijo quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

7. El plazo de incorporación será de un mes a partir del día siguiente a la publicación del correspondiente nombramiento en el «Boletín Oficial de Cantabria», perdiendo los derechos derivados de la participación en el proceso selectivo quienes transcurrido dicho plazo no hayan tomado posesión, salvo causa justificada de fuerza mayor o imposibilidad así apreciada mediante resolución motivada dictada por la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad.

Artículo 37. *Selección de personal estatutario temporal.*

1. La selección de personal estatutario temporal se realizará a través de procedimientos que, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, se establezcan reglamentariamente y que permitan la máxima agilidad y eficacia en dar debida respuesta a la necesidad asistencial, respetando, en todo caso, los principios contemplados en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y los constitucionales de acceso a la función pública, como son los de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. La participación y superación de ejercicios en procesos selectivos de personal fijo para la misma categoría se valorará en la selección de personal temporal.

3. El personal estatutario temporal deberá reunir los mismos requisitos que la presente Ley establece para el acceso a la condición de personal estatutario fijo.

4. El personal estatutario temporal estará sujeto a un período de prueba en los términos establecidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Sección 3.ª Régimen general de provisión

Artículo 38. *Movilidad voluntaria mediante concurso de traslados.*

1. El concurso de traslados constituye el procedimiento normal de provisión de plazas y puestos de trabajo básicos de personal estatutario fijo, con periodicidad preferentemente bienal como las ofertas públicas de empleo, y cuyo desarrollo se ajustará a las bases de la correspondiente convocatoria.

2. Podrán participar en el concurso el personal estatutario fijo de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud y el personal estatutario fijo de otros Servicios Autonómicos de Salud, dentro de la misma categoría y especialidad y, en su caso, modalidad que las plazas convocadas.

3. Asimismo, será requisito necesario para ser admitido al concurso de traslados:

a) En el supuesto de personal en activo o con reserva de plaza, se deberá haber tomado posesión de la plaza desempeñada con un año de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes del concurso de traslados.

b) En el supuesto de personal en situación distinta a la de activo y sin reserva de plaza, se deberán reunir los requisitos necesarios para incorporarse al servicio activo, el último día del plazo de presentación de solicitudes del concurso de traslados.

4. El personal estatutario fijo de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud que se encuentre en la situación de adscripción o reingreso provisional, estará obligado a participar en los concursos de traslados, debiendo solicitar al menos todas las plazas de su categoría, especialidad y modalidad correspondientes al Área de Salud donde ocupe provisionalmente la plaza, con las consecuencias previstas en el artículo 45.3 para el supuesto de no obtener plaza en el concurso. Igualmente, estará obligado a participar el personal en expectativa de destino y el de excedencia forzosa conforme lo previsto en esta Ley.

5. Podrán desarrollarse procedimientos de movilidad voluntaria considerando especialmente la situación del personal estatutario fijo mayor de cincuenta y cinco años en adaptación a las necesidades organizativas o asistenciales, de acuerdo con las previsiones contenidas en el plan de ordenación de recursos humanos.

6. Con el fin de garantizar un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio a los usuarios de los servicios sanitarios, podrán establecerse medidas de movilidad interadministrativa, preferentemente mediante convenio u otros instrumentos de colaboración en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 39. *Comisiones de valoración de movilidad voluntaria.*

En las convocatorias de movilidad voluntaria podrán preverse comisiones de valoración cuando las bases así lo hayan establecido para una adecuada valoración de méritos.

Artículo 40. *Convocatoria del concurso de traslados.*

Corresponde a la Consejería competente en materia de sanidad, la convocatoria del concurso de traslados, que se deberá publicar en el «Boletín Oficial de Cantabria», y que especificará como contenido mínimo:

a) Las categorías afectadas por el concurso de traslados.

b) El número de plazas convocadas y centro de gestión de ubicación.

c) Las condiciones y requisitos que deben reunir quienes participen y los documentos acreditativos de los mismos.

d) Los méritos a valorar en la convocatoria y su baremo, que en todo caso tendrán que estar relacionados con el contenido funcional de las plazas convocadas, incluyendo el relativo a la valoración de servicios prestados en centros e instituciones sanitarias en la misma categoría.

Artículo 41. *Resolución.*

1. La persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad dictará las correspondientes resoluciones de los concursos de traslados, que serán publicadas en el «Boletín Oficial de Cantabria».

2. Los destinos obtenidos en el concurso de traslados serán irrenunciables, salvo que dicha renuncia esté motivada por la obtención de plaza en virtud de la resolución de un procedimiento de movilidad voluntaria convocado por otra Administración Pública.

Artículo 42. *Toma de posesión.*

1. El concursante que obtenga plaza en los concursos de traslados deberá cesar en la que, en su caso, desempeñe, en el plazo de tres días hábiles siguientes a aquel en que se publique la resolución definitiva.

2. Cuando el procedimiento de movilidad implique cambio efectivo de puesto de trabajo desempeñado, la toma de posesión deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes al del cese, salvo que quien haya obtenido el traslado proceda de otra Comunidad Autónoma, en cuyo caso será de un mes. Si no implica cambio efectivo de puesto desempeñado en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud, la toma de posesión se realizará al día siguiente de la publicación de la resolución definitiva.

3. Excepto cuando la resolución del concurso implique el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión tendrá la consideración de servicio activo, percibiéndose los correspondientes haberes con cargo a la plaza de destino.

Artículo 43. *Comisión de servicios.*

1. Por necesidades del servicio, en los supuestos en que un puesto de trabajo o plaza se encuentre vacante o temporalmente desatendido, podrá ser cubierto en comisión de servicios, con carácter temporal y voluntario, por personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad. En este supuesto, el interesado percibirá las retribuciones correspondientes a la plaza o puesto efectivamente desempeñado, salvo que sean inferiores a las que correspondan por la plaza de origen, en cuyo caso se percibirán éstas.

2. El personal en comisión de servicios se mantendrá en la situación de servicio activo, con reserva de su puesto de trabajo de origen, y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado, salvo en los casos expresamente contemplados en los apartados siguientes.

3. El personal estatutario fijo podrá ser destinado en comisión de servicios, con carácter temporal, al desempeño de funciones especiales no adscritas a una determinada plaza o puesto de trabajo, en cuyo caso continuará percibiendo como mínimo las retribuciones de su puesto o plaza de origen. El desempeño de funciones especiales podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial, en los términos que se indiquen en el acuerdo de comisión de servicios.

4. Los puestos y plazas objeto de comisión podrán ser cubiertos por personal de otras Administraciones o Servicios de Salud, sin que ello comporte la integración en la condición de personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud, si bien mientras permanezcan en tal situación les será aplicable el régimen del puesto o plaza estatutaria servido en comisión.

5. La comisión de servicios voluntaria tendrá siempre carácter temporal y finalizará por alguna de las siguientes causas:

a) Por el transcurso del tiempo para el que se concedió.

b) Por la provisión definitiva del puesto o plaza.

c) Por reingreso o reincorporación del titular con reserva del puesto o plaza que se desempeña en comisión.

d) Por desaparición de la necesidad que la motivó.

e) Por renuncia aceptada del comisionado.

f) Por obtención de otro destino definitivo del comisionado.

g) Por revocación expresa, motivada en el incumplimiento de las condiciones de ocupación, en la obtención de una evaluación del desempeño negativa o en la libre discrecionalidad si el puesto ocupado en comisión de servicios tiene como forma de provisión ordinaria la libre designación.

La duración estará vinculada a la del proceso que la motivó, teniendo con carácter general un plazo de un año prorrogable por periodos de igual duración de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo o de persistir la necesidad, salvo en el supuesto c) anterior, en el que la duración será acorde a la de reserva del titular.

6. Procederá la encomienda de una comisión de servicios de carácter forzoso cuando siendo urgente e inaplazable la provisión del puesto, plaza o de las tareas que han de ser cubiertas, no pueda realizarse con carácter voluntario o mediante la designación de personal estatutario temporal. En estos casos, se atenderá para realizar la designación del comisionado a los criterios y términos establecidos reglamentariamente, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, entre los que se contemplarán los de mayor cercanía geográfica, la menor dificultad para conciliar dicho destino con responsabilidades personales y, en su caso, familiares, la antigüedad y la edad.

7. La comisión de servicios de carácter forzoso no podrá prolongarse más de seis meses, salvo que el interesado, una vez transcurrido aquel período, opte por la permanencia voluntaria en el puesto de trabajo, en cuyo caso será de aplicación lo previsto para las comisiones voluntarias, a partir de la finalización del plazo previsto para la comisión de servicios de carácter forzoso.

8. La comisión de servicios de carácter forzoso no podrá reiterarse hasta transcurrido un año desde su finalización.

9. Las comisiones de servicios de carácter forzoso que impliquen cambio de Área de Salud y localidad darán derecho a la percepción de la indemnización que se determine, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias.

10. Podrán autorizarse comisiones de servicios para participar en programas o misiones de cooperación internacional, al servicio de organizaciones, entidades o gobiernos, siempre y cuando conste el interés de ambas instituciones. Reglamentariamente se determinarán los criterios para su autorización, supeditando la duración de la comisión en todo caso a los objetivos de la cooperación, sin que pueda exceder con carácter general de seis meses, supuesto éste en el que procederá, en su caso, la declaración de servicios especiales conforme lo previsto en el artículo 73 de esta Ley.

11. La resolución que acuerde la comisión de servicios para participar en programas o misiones de cooperación internacional determinará si se percibe la retribución correspondiente al puesto de origen o al de destino.

Artículo 44. *Reasignación o redistribución de efectivos.*

1. El personal estatutario fijo afectado por procesos de reasignación o redistribución de efectivos, consecuencia de supresiones de plazas o de reformas de plantillas adecuadas a la organización sanitaria, podrá ser destinado a otra plaza de la misma categoría o especialidad conforme a los criterios que se establezcan, previa su negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias.

2. La plaza a la que se acceda a través del procedimiento previsto en este artículo será desempeñada con el mismo carácter que la plaza de origen. Cuando la reasignación lo sea con carácter forzoso y el interesado viniera desempeñando su plaza con carácter definitivo, tendrá derecho preferente a la obtención de destino en su centro o institución de origen a través de los correspondientes concursos de traslados.

3. El personal estatutario que, como consecuencia de la reasignación de efectivos, se vea obligado a prestar servicios en Área de Salud y localidad distinta de aquella en la que los hubiera venido prestando, tendrá derecho a las indemnizaciones y ayudas que puedan preverse en los planes de ordenación de recursos humanos.

4. En procesos de reasignación o redistribución y en tanto no sea reasignado a un puesto, el personal afectado continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a la plaza que desempeñaba y podrán encomendársele tareas acordes con su categoría.

Artículo 45. *Reingreso al servicio activo.*

1. El reingreso definitivo al servicio activo del personal que no tenga reservada plaza se efectuará mediante su participación en convocatoria de concurso de traslados.

2. Asimismo, el reingreso podrá producirse con carácter provisional por adscripción a una plaza vacante de la correspondiente categoría y especialidad en la misma Área de Salud, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, en la que le fue concedida la excedencia. En el supuesto de que no existan vacantes en dicha Área de Salud en su correspondiente modalidad, la persona interesada podrá solicitar el reingreso en cualquier otra Área de Salud. A estos efectos, tendrán consideración de vacantes las plazas básicas de cada categoría desempeñadas por personal temporal. La determinación de la plaza de reingreso corresponderá a la Administración.

3. La plaza desempeñada con carácter provisional se incluirá en el primer concurso de traslados que se celebre. Si quien la desempeñe con destino provisional no obtiene plaza en el concurso, habiendo solicitado todas las convocadas en la modalidad y Área de Salud donde estaba reingresado, podrá optar por obtener nuevo destino provisional en alguna de las plazas que resulten vacantes como consecuencia de la resolución del mismo prioritariamente y, subsidiariamente, en cualquier otra susceptible de cobertura mediante reingreso provisional, o por pasar nuevamente a la situación de excedencia voluntaria.

4. La declaración de excedencia voluntaria de quienes, estando obligados, no participen en el proceso de movilidad voluntaria se realizará de oficio.

Artículo 46. *Movilidad obligada por razón del servicio.*

1. De manera excepcional, debidamente motivada, se podrá trasladar al personal estatutario a centros o unidades diferentes al de su nombramiento, cuando concurran necesidades del servicio, con las garantías que en cada caso se dispongan previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias y de acuerdo con las previsiones que, a tal efecto, establezcan los planes de ordenación de recursos humanos.

2. El traslado supondrá la adscripción del personal en la misma condición definitiva o provisional de su puesto de origen, conllevará el derecho a mantener sus retribuciones económicas y habrá de referirse obligatoriamente a puestos de trabajo de la misma categoría y especialidad.

3. Cuando el traslado lo sea con carácter forzoso y el interesado viniera desempeñando su plaza con carácter definitivo, tendrá derecho preferente a la obtención de destino en su centro o institución de origen a través de los correspondientes concursos de traslados.

Artículo 47. *Movilidad obligada por razón de violencia de género.*

1. La empleada estatutaria víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar la plaza o el puesto de trabajo en la localidad donde viniera prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a una asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otra plaza o puesto de trabajo de análogas características que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria. Las situaciones de violencia se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, en tanto se dicte la misma, con informe del Ministerio Fiscal.

La Administración sanitaria estará obligada a facilitar información de las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

2. Se podrá extender la aplicación de la medida prevista en este artículo a víctimas acreditadas de acoso laboral con los requisitos, procedimiento y garantías que se determinen reglamentariamente.

3. Al personal temporal le será aplicable esta disposición en la medida que pueda compatibilizarse con la naturaleza temporal de su nombramiento.

Artículo 47 bis. *Movilidad por motivos acreditados de salud.*

Mediante Orden de la Consejería competente en materia de sanidad se regularán los requisitos, procedimiento y garantías de la movilidad por motivos acreditados de salud.

Sección 4.ª Regímenes especiales de provisión

Artículo 48. *Determinación de puestos directivos.*

1. Se consideran puestos directivos aquellos puestos de trabajo que estén así determinados conforme orden de la Consejería competente en materia de sanidad.

2. En todo caso tendrán la consideración de puestos directivos los correspondientes a las personas titulares de la Dirección Gerencia, Subdirección Gerencia, Dirección Médica, Subdirección Médica, Dirección de Gestión y Servicios Generales, Subdirección de Gestión y Servicios Generales, Dirección de Enfermería y Subdirección de Enfermería de los centros sanitarios dependientes del Servicio Cántabro de Salud.

3. Las plantillas determinarán para cada puesto directivo, al menos, su denominación, número de puestos, nivel de complemento de destino, que se corresponderá con el grupo o subgrupo de clasificación asignado al mismo, y forma de provisión.

Artículo 49. *Provisión de puestos de carácter directivo.*

1. La libre designación, con convocatoria pública, será el procedimiento normalizado de provisión utilizado para la cobertura de los puestos de trabajo de carácter directivo.

2. Podrá participar en los procedimientos de libre designación el personal estatutario fijo y el personal funcionario de carrera incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre y cuando reúnan los requisitos exigibles en cada convocatoria.

3. Los puestos convocados podrán ser declarados desiertos, por acuerdo motivado, cuando no concurran solicitantes idóneos para su desempeño.

4. El personal nombrado por libre designación podrá ser cesado discrecionalmente por la autoridad que acordó su nombramiento.

5. La provisión de los puestos directivos podrá efectuarse también conforme al régimen laboral especial de alta dirección, regulado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 50. *Libre designación de puestos de jefatura de unidad.*

1. Los puestos de jefatura de unidad, tanto sanitaria como no sanitaria, serán provistos por el sistema de libre designación. A estos efectos, se entienden también incluidos los puestos de coordinación, de supervisión y de responsable adscritos a los subgrupos A1 y A2.

2. Podrá participar en las convocatorias el personal estatutario fijo. Tanto la convocatoria como la resolución serán publicadas en el «Boletín Oficial de Cantabria».

3. Los puestos convocados podrán ser declarados desiertos, por acuerdo motivado, cuando no concurran solicitantes idóneos para su desempeño.

4. Los adjudicatarios obtendrán un nombramiento temporal para el puesto de cuatro años de duración, al término de los cuales serán evaluados por una comisión, a efectos de su continuidad en el mismo. Sin perjuicio de lo anterior, el personal nombrado por libre designación podrá ser cesado discrecionalmente en cualquier momento por la autoridad que acordó su nombramiento.

En el caso de que durante el desempeño de la jefatura el interesado acceda a una situación que implique reserva de puesto, dicho periodo de cuatro años quedará suspendido, reanudándose en el momento en que se extinga dicha reserva, sin menoscabo de su carácter de puestos de libre designación a efectos de nombramiento y cese.

5. El personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud que resulte adjudicatario, nombrado por el procedimiento de libre designación, tendrá derecho a la reserva de su plaza de origen con el mismo carácter definitivo o provisional que ostentase antes del nombramiento en la jefatura.

Artículo 51. *Concurso específico de méritos de puestos singularizados.*

1. Los puestos de trabajo exclusivamente adscritos a los grupos B, C y/o agrupaciones profesionales, cuando no tengan carácter de puesto o plaza básica, serán provistos mediante concurso específico de méritos.

2. Podrá participar en las convocatorias el personal estatutario fijo. Tanto la convocatoria como la resolución serán publicadas en el «Boletín Oficial de Cantabria».

3. Los puestos convocados podrán ser declarados desiertos, por acuerdo motivado, cuando no concurran solicitantes idóneos para su desempeño.

4. Los adjudicatarios obtendrán un nombramiento temporal para el puesto de cuatro años de duración, al término de los cuales serán evaluados a efectos de su continuidad en el mismo.

5. El adjudicatario tendrá derecho a la reserva de su plaza de origen con el mismo carácter definitivo o provisional que ostentase antes del nombramiento.

Artículo 52. *Provisión de puestos de jefatura de servicio y de sección de atención especializada.*

1. Los puestos de jefatura de servicio y de sección de atención especializada se proveerán mediante convocatoria pública, en la que podrán participar personal facultativo con nombramiento de personal estatutario fijo en el Sistema Nacional de Salud, titulares de plazas vinculadas, o personal funcionario de carrera, mediante un proceso de selección basado en el currículum profesional de aspirantes y en un proyecto técnico de gestión de la unidad asistencial. Además de la titulación correspondiente en cada caso, se exigirá haber desempeñado plaza de la especialidad correspondiente en los Servicios Jerarquizados de la Seguridad Social, o plaza en Hospitales con programas acreditados para la docencia por la Comisión Nacional de la especialidad correspondiente, por un período mínimo de cinco años, para el acceso a puestos de Jefe de Servicio, y por un período mínimo de tres años, para el acceso a puestos de Jefe de Sección.

2. Quienes resulten seleccionados obtendrán un nombramiento para la jefatura de servicio o de sección de cuatro años de duración, prorrogables una sola vez por un plazo de cuatro años adicionales en caso de evaluación favorable. En el caso de que durante el desempeño de la jefatura el interesado acceda a una situación que implique reserva de puesto, el período de vigencia del nombramiento quedará suspendido, reanudándose en el momento en que se extinga dicha reserva.

La prórroga deberá acordarse antes de la expiración del plazo inicial del nombramiento y requerirá la evaluación favorable del desempeño del interesado mediante informe motivado del director gerente del centro respectivo.

En caso de no continuidad en el puesto de jefatura por renuncia del interesado, por no obtener una evaluación favorable a la prórroga o por cualquier otra causa legal, se procederá a la nueva convocatoria del puesto. En tanto se resuelva la nueva convocatoria, podrá efectuarse un nombramiento provisional en régimen de comisión de servicios.

Finalizado el plazo inicial de nombramiento o, en su caso, la prórroga, el interesado cesará en su puesto de jefatura y será adscrito a una plaza básica en la misma gerencia, con el mismo carácter definitivo o provisional, y del mismo tipo que la plaza que desempeñada en el Servicio Cántabro de Salud con anterioridad al acceso a la jefatura. Si el nombrado fuera personal estatutario de otro Servicio de Salud, se procederá a su adscripción provisional a una plaza básica de la categoría conforme a lo previsto en el artículo 27.4 de la presente ley.

3. Mediante orden de la Consejería competente en materia de sanidad se desarrollará el procedimiento de provisión y evaluación, en la que se contemplará la composición de la comisión de valoración, formada por, al menos, cinco componentes, incluidas las personas que ocupen la presidencia y la secretaría. De ellos dos, al menos, deberán ser profesionales de la misma especialidad y uno deberá contar con experiencia en gestión sanitaria.

4. En situaciones de necesidad y con carácter excepcional podrá procederse al nombramiento en las jefaturas de servicio y de sección de carácter asistencial con carácter provisional, en tanto se tramita la provisión mediante convocatoria pública. El nombramiento provisional será efectuado por la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad, a propuesta de la persona titular de la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud.

5. Alcanzada la edad legal de jubilación forzosa prevista para el personal estatutario en la legislación vigente, el titular de plaza vinculada cesará en la jefatura de servicio o de sección que, en su caso, ostentase, continuando vinculado a una plaza asistencial básica.

Sección 5.ª Promoción interna

Artículo 53. *Régimen general.*

El personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud podrá acceder, mediante promoción interna, a nombramientos correspondientes a otra categoría, a través de procedimientos desarrollados conforme lo previsto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Artículo 54. *Promoción interna temporal.*

1. Cuando concurran necesidades del servicio, se podrá ofrecer al personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud el desempeño temporal, y con carácter voluntario, de funciones correspondientes a nombramientos de una categoría del mismo nivel de titulación o de nivel superior, siempre que se ostente la titulación correspondiente.
2. Durante el tiempo en que realice funciones en promoción interna temporal, el personal se mantendrá en servicio activo en su categoría de origen, y percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones desempeñadas, con excepción de los trienios, que serán los correspondientes a su categoría de origen.
3. El personal que hubiera sido nombrado en promoción interna temporal podrá quedar sujeto a un período de prueba por un periodo de duración igual al establecido para el personal temporal, durante el cual podrá ser revocado su nombramiento, siempre y cuando se justifique motivadamente la falta de capacidad para el desempeño de las funciones correspondientes a la plaza.
4. El ejercicio de funciones en promoción interna temporal no supondrá la consolidación de derecho alguno de carácter retributivo o en relación con la obtención de un nuevo nombramiento, sin perjuicio de su posible consideración en los sistemas de promoción interna previstos en el artículo anterior.
5. Reglamentariamente, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, se determinarán los procedimientos de promoción interna temporal, que deberán posibilitar, bajo los principios de igualdad, mérito, competencia y publicidad, la máxima agilidad y eficacia en el proceso de promoción.
6. La promoción interna temporal en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud se efectuará siempre a una plaza básica de la categoría correspondiente, sin que en ningún caso el promocionado pueda desempeñar ninguna plaza o puesto diferente mientras se encuentre adscrito en régimen de promoción interna temporal.
7. El interesado que desempeñe una plaza en régimen de promoción interna temporal tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen, salvo que se trate de un puesto cuyo sistema de provisión sea la libre designación.
8. Resultará de aplicación a la promoción interna temporal el régimen previsto en el artículo 43.5 de la presente Ley para la comisión de servicios.

CAPÍTULO VIII

Personal directivo

Artículo 55. *Personal directivo.*

1. Es personal directivo quien desempeña funciones directivas profesionales en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud. En todo caso tendrán tal carácter los puestos a los que hace referencia el artículo 48 de esta Ley.
2. El personal directivo estará sujeto a mecanismos de evaluación, según criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que se hayan determinado previamente.
3. Los puestos de trabajo del personal directivo se entenderán como de especial dedicación y serán incompatibles con cualquier otra actividad pública o privada, en el marco de lo dispuesto Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
4. El personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud que acceda al desempeño de puestos directivos será declarado en su plaza o puesto de origen en la situación administrativa de servicios especiales conforme a la Ley 55/2003, de 16 de diciembre,

teniendo derecho a la reserva de la plaza de origen, al percibo de los trienios y al cómputo de los servicios prestados en el puesto directivo a efectos de antigüedad y de carrera profesional.

5. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva.

6. En aras a promover y mantener una función directiva profesional, la Consejería competente en materia de sanidad fomentará actividades formativas específicas que tendrán como personas destinatarias tanto al personal que ejercite dichas funciones como a profesionales del sector sanitario cuya carrera profesional pueda comprender tales puestos.

CAPÍTULO IX

Carrera profesional

Artículo 56. *Carrera profesional.*

1. La carrera profesional en el Servicio Cántabro de Salud tiene como fin motivar e incentivar al personal, a la vez que mejorar la organización. Supone el derecho del personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional, entre otros aspectos en lo referido a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización.

2. El sistema de carrera profesional será de acceso individualizado, voluntario, homologable con el Sistema Nacional de Salud, transparente, independiente del puesto o plaza que se ocupe en la plantilla, revisable y no limitativo en relación con el número de profesionales que pueden acceder a él.

3. Previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, se desarrollarán los criterios generales del sistema de carrera profesional contemplados en la presente Ley.

Artículo 57. *Grados.*

La carrera profesional se estructura en cuatro grados, para cuyo reconocimiento habrán de acreditarse los requisitos y méritos que se determinen, siempre que se cumpla el siguiente período mínimo de servicios prestados exigible en el Sistema Nacional de Salud:

a) Grado I: cinco años.
b) Grado II: diez años.
c) Grado III: quince años.
d) Grado IV: veintidós años.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 58. *Principios generales.*

1. El sistema retributivo del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud responde a los principios contenidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y se adecuará igualmente a lo que dispongan las correspondientes leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. Cuando con sujeción a la normativa vigente, el personal realice una jornada inferior a la establecida como ordinaria, experimentará una reducción proporcional sobre la totalidad de sus retribuciones, tanto básica como complementaria, con inclusión de los trienios, salvo que tenga ya fijada una retribución específica que contemple tal circunstancia.

3. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que, en su caso, pudiera corresponder, la parte de jornada no realizada por causas imputables al interesado dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

4. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la

deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen de sus prestaciones sociales.

Artículo 59. *Clasificación.*

1. El sistema retributivo del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud se clasifica en retribuciones básicas y retribuciones complementarias. Asimismo, el personal estatutario percibirá dos pagas extraordinarias, que se devengarán en los meses de junio y diciembre, y las indemnizaciones por razón del servicio que le correspondan. En los términos previstos en la presente Ley, podrá igualmente percibir retribuciones diferidas.

2. El importe de las pagas extraordinarias será de una mensualidad del sueldo y trienios y una cuantía equivalente a la mensual del complemento específico y del complemento de destino en los términos previstos en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 60. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas son:

a) El sueldo asignado a cada categoría en función del título exigido para su desempeño.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad determinada para cada categoría, en función del grupo o subgrupo de clasificación, por cada tres años de servicios, conforme se determine en la ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 61. *Retribuciones complementarias.*

1. Las retribuciones complementarias pueden ser fijas o variables, y van dirigidas a retribuir la función desempeñada, la categoría, la dedicación, la actividad, la productividad y cumplimiento de objetivos y la evaluación del rendimiento y de los resultados.

2. Las retribuciones complementarias son:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeña. El importe del complemento de destino se abonará en catorce pagas anuales.

b) El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto por una misma circunstancia.

En los puestos de trabajo que tengan reconocido complemento específico, existirán dos modalidades en función de que incluyan o no el factor de incompatibilidad al que se refiere el apartado anterior:

– Modalidad A: complemento específico sin factor de incompatibilidad cuyo importe ascenderá al 97 % de la cantidad que venía percibiéndose en tal concepto.

– Modalidad B: complemento específico con factor de incompatibilidad cuyo importe ascenderá al 100 % de la cantidad que venía percibiéndose en tal concepto.

La modalidad B sólo podrá ser percibida por el personal estatutario que preste servicios en régimen de exclusividad para el Servicio Cántabro de Salud, salvo que se trate de actividades públicas compatibles, o bien por aquél al que resulte de aplicación lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

c) El complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos. Las cantidades que perciba cada persona por este concepto serán de conocimiento público del personal de la institución sanitaria donde preste servicios, y del órgano de representación unitaria del personal. Mediante Acuerdo del Gobierno se podrán establecer los criterios para la percepción del complemento de productividad variable cuya determinación responda a criterios fijos o estables.

Asimismo, corresponde al Gobierno la fijación de los criterios para la percepción del complemento de productividad variable por el cumplimiento de objetivos derivados del

contrato de gestión, la autorización de los programas cuya participación resulta susceptible de ser retribuida a través de este complemento, así como la autorización de la cuantía máxima global a percibir por tal concepto. La percepción del complemento de productividad no originará derecho alguno a su mantenimiento.

d) El complemento de atención continuada, destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.

El complemento de atención continuada retribuirá la jornada complementaria, tanto por actividad complementaria de presencia física como localizada fuera de la jornada ordinaria, el exceso de jornada, la disponibilidad permanente distinta a la participación en atención continuada de presencia física o localizada, así como la efectiva prestación de servicios en noche, domingo o festivo, o noche de domingo o festivo.

Por disponibilidad permanente se entenderá la prestación de servicios específicos en procesos complejos que, por la capacitación técnica y/o conocimientos especiales requeridos, no puedan ser desarrollados por todos los integrantes de la unidad asistencial correspondiente. Asimismo, se entenderá por disponibilidad permanente, la prestación de servicios específicos en procesos que, por la baja frecuentación de la demanda y/o la duración de la actividad que se precise, no generen la necesidad de atención continuada localizada.

El complemento de atención continuada por disponibilidad permanente será compatible, siempre que la prestación de servicios no coincida en el tiempo, con la percepción del complemento de atención continuada por actividad complementaria de presencia física o localizada. En todo caso, el complemento de atención continuada por disponibilidad permanente no podrá superar el cincuenta por ciento del valor hora fijado para la atención continuada por localización.

El complemento de atención continuada estará vinculado a la efectiva realización de la actividad que retribuye por lo que no será susceptible de resultar abonado en situación de incapacidad temporal, a excepción de las guardias médicas.

Las cuantías del complemento de atención continuada por localización del personal de gestión y servicios y sanitario de los subgrupos C1 y C2 y por exceso de jornada se fijarán en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria de cada ejercicio.

e) El complemento de carrera profesional, destinado a retribuir el grado alcanzado por el personal estatutario fijo en el sistema de carrera profesional.

f) El complemento de investigación, destinado a retribuir, en los términos que se determinen por la Consejería competente en materia de sanidad, la participación en proyectos de investigación y ensayos clínicos financiados por entidades externas y autorizados por la Administración sanitaria.

g) El complemento de coordinación de centro de atención primaria, destinado a retribuir el desarrollo de funciones de coordinación de centro en Atención Primaria. Para su percepción será designado, mediante libre designación, personal que preste servicios en el mismo centro o equipo de Atención Primaria. La designación y el cese de la función, con el consecuente nacimiento o extinción del devengo del complemento, se realizarán por la persona titular de la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud.

Artículo 62. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

El personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud percibirá las indemnizaciones por razón del servicio en los términos y cuantías que, en su caso, contemple la normativa que las regule.

Artículo 63. *Retribuciones diferidas.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria podrá incluir cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado para financiar las aportaciones a planes de pensiones del personal de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud. Asimismo, y con cargo a las oportunas partidas presupuestarias, se podrán concluir contratos de seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en su ámbito, de acuerdo con la normativa sobre planes de pensiones.

2. Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones y contratos de seguros colectivos tendrán la consideración de retribución diferida.

Artículo 64. *Personal estatutario temporal.*

(Derogado).

Artículo 65. *Personal en prácticas.*

La retribución de aspirantes en prácticas será del sueldo y pagas extraordinarias, excluidos trienios, que correspondan a la categoría o grupo al que aspiren a ingresar. No obstante, si las prácticas se realizan desempeñando un puesto de trabajo, el importe anterior se incrementará en las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

CAPÍTULO XI

Tiempo de trabajo y régimen de descansos

Artículo 66. *Jornada ordinaria de trabajo y horario de trabajo.*

1. En materia de jornadas, tiempo de trabajo y régimen de descansos se estará a las definiciones y regulación contenidas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, con las concreciones que en su caso deriven de las normas, pactos y acuerdos aplicables al personal de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.
2. Se entenderá por jornada ordinaria de trabajo el número anual de horas efectivas de trabajo. La jornada será determinada por el Gobierno, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias.
3. La jornada podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
4. Corresponde a la dirección del centro correspondiente, a través de la programación funcional del mismo, establecer la distribución de la jornada anual que, en todo caso, deberá garantizar el régimen de funcionamiento del centro para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitarias asistenciales a la población.

Artículo 67. *Jornada a tiempo parcial.*

1. Los nombramientos de personal estatutario, fijo o temporal, podrán expedirse para la prestación de servicios a dedicación parcial, en el porcentaje, días y horario que, en cada caso y atendiendo a las necesidades organizativas, funcionales y asistenciales, se determine. Los planes de ordenación de recursos humanos podrán prever con carácter general criterios o supuestos para su utilización en adecuación a las citadas necesidades.
2. El límite máximo de la jornada a tiempo parcial no podrá exceder del setenta y cinco por ciento de la jornada ordinaria, en cómputo anual, o del que proporcionalmente corresponda si se trata de nombramiento de personal temporal de menor duración. Reglamentariamente se regulará la jornada a tiempo parcial, con el límite máximo del setenta y cinco por ciento de la jornada ordinaria y con el mínimo que, en su caso, se determine, en aras a procurar facilitar la conciliación de responsabilidades personales y laborales, con mínimos de calidad en el trabajo a tiempo parcial.
3. Resultarán aplicables al personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley los supuestos de reducciones de jornada establecidas para los funcionarios públicos en la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la conciliación de la vida familiar y laboral.
4. Cuando se trate de nombramientos de dedicación parcial, se indicará expresamente tal circunstancia en las correspondientes convocatorias de acceso o de movilidad voluntaria y en los procedimientos de selección de personal temporal.

Artículo 68. *Jornada complementaria.*

Tendrá la consideración de jornada complementaria la prevista en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, así como aquella que, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, se determine para aquellas otras categorías o unidades, conforme las necesidades organizativas del Servicio Cántabro de Salud. Su retribución será realizada a través del complemento de atención continuada.

Artículo 69. *Vacaciones, permisos y licencias.*

En materia de vacaciones, permisos y licencias será de aplicación la normativa básica aplicable al personal estatutario de los Servicios de Salud, así como los acuerdos o pactos específicos que sean de aplicación en cada momento en el Servicio Cántabro de Salud.

En todo caso, el personal estatutario tendrá, al menos, los permisos establecidos en el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y aquellos que por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género se recogen en el artículo 49 de la citada Ley.

Artículo 70. *Reducción de jornada.*

Además de en los supuestos aplicables al personal estatutario de los Servicios de Salud, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones de organización de la asistencia sanitaria, y atendiendo al desarrollo reglamentario que se realice, el personal estatutario incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley, podrá solicitar el disfrute de reducción de jornada con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones.

CAPÍTULO XII

Situaciones del personal

Artículo 71. *Situaciones.*

El personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud se hallará en alguna de las siguientes situaciones:

a) Servicio activo.
b) Servicios especiales.
c) Servicios bajo otro régimen jurídico.
d) Excedencia por servicios en el sector público.
e) Excedencia voluntaria.
f) Suspensión de funciones.
g) Expectativa de destino.
h) Excedencia forzosa.
i) Excedencia voluntaria incentivada.
j) Excedencia por cuidado de familiares.
k) Excedencia por violencia de género.
l) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Artículo 72. *Servicio activo, excedencia por prestación de servicios en el sector público y suspensión de funciones.*

Serán aplicables al personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud las situaciones de servicio activo, de excedencia por prestación de servicios en el sector público y de suspensión de funciones reguladas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Artículo 73. *Servicios especiales.*

1. El personal estatutario fijo será declarado en situación de servicios especiales en los supuestos contemplados en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, incluida la situación del personal estatutario fijo que pase a desempeñar un puesto directivo en el Servicio Cántabro de Salud mediante contrato de alta dirección, con derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera o desarrollo profesional, en su caso, al percibo de trienios y a la reserva de la plaza de origen.

2. También será declarado en situación de servicios especiales el personal estatutario que pase a desempeñar puestos directivos en entidades del sector público. El tiempo de permanencia en esta situación les será reconocido a efectos de antigüedad y carrera profesional, en su caso, cuando reingresen al servicio activo.

Artículo 74. *Servicios bajo otro régimen jurídico.*

1. Pasarán a la situación de servicios bajo otro régimen jurídico quienes acepten la oferta de cambio de su relación de empleo que efectúe la Administración sanitaria al personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud, para prestar servicios en centros cuya gestión sea asumida bien por una entidad creada o participada en un mínimo de la mitad de su capital por el propio Servicio Cántabro de Salud o por la Comunidad Autónoma de Cantabria, bien por otras entidades surgidas al amparo de nuevas fórmulas de gestión promovidas por la Administración sanitaria de Cantabria y creadas al amparo de la normativa que las regule.

2. El personal en situación de servicios bajo otro régimen jurídico tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad. Durante los tres primeros años se ostentará derecho para la reincorporación al servicio activo en la misma categoría y Área de Salud de origen o, si ello no fuera posible, en áreas de salud limítrofes con aquélla.

Artículo 75. *Excedencia voluntaria.*

1. La situación de excedencia voluntaria se declarará de oficio o a solicitud de la persona interesada, según las reglas contempladas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

2. Procederá declarar de oficio en excedencia voluntaria al personal estatutario cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes.

Artículo 76. *Expectativa de destino.*

1. Quedará en situación de expectativa de destino, el personal estatutario fijo afectado por un procedimiento de reasignación de efectivos, que no haya obtenido destino, en los términos contemplados en el plan de ordenación de recursos humanos.

2. El plazo máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual sin haber obtenido nuevo destino, el personal pasará a la situación de excedencia forzosa. El cómputo de este plazo quedará interrumpido, en su caso, a la fecha de presentación por parte del interesado de la solicitud de participación en el concurso de traslados convocado por el Servicio Cántabro de Salud, reanudándose el cómputo del plazo, una vez resuelto éste.

3. El personal estatutario fijo en situación de expectativa de destino vendrá obligado a aceptar las plazas que le sean ofrecidas de la misma categoría profesional en el correspondiente nivel de la atención primaria o especializada, y preferentemente en el mismo Área de Salud en el que estuviese prestando servicios, en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud. Vendrá igualmente obligado a participar en los concursos de traslados de su categoría profesional y en los cursos de formación a que se le convoque.

4. El incumplimiento de dichas obligaciones determinará el pase a la situación de excedencia forzosa.

5. El personal declarado en situación de expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de destino correspondiente al puesto de trabajo suprimido, el complemento de carrera que tuviera reconocido y el cincuenta por ciento del complemento específico que percibiera al pasar a esta situación.

6. A los restantes efectos, la situación de expectativa de destino se equipara a la de servicio activo.

Artículo 77. *Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa se produce por las siguientes causas:

a) Para el personal en situación de expectativa de destino, por el transcurso del período máximo establecido para la misma, o por el incumplimiento de las obligaciones determinadas para tal situación.

b) Cuando el personal declarado en la situación de suspensión firme, que no tenga reservado puesto de trabajo, solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de seis meses contados a partir de la extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria.

2. El reingreso será obligatorio en las plazas correspondientes a su categoría profesional, debiendo participar igualmente en concursos de traslado adecuados a su

categoría que se convoquen en el Servicio Cántabro de Salud, y a participar en los cursos formativos que se le comuniquen.

3. El incumplimiento de las obligaciones recogidas en este artículo determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación estatutaria, funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtienen puesto de trabajo en dicho sector pasarán a la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

5. El personal en esta situación tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas, así como al cómputo del tiempo en dicha situación a efectos de derechos pasivos y de trienios.

Artículo 78. *Excedencia voluntaria incentivada.*

1. El personal cuyas plazas sean objeto de supresión, consecuencia de un proceso de reasignación de efectivos en el marco y con los criterios contemplados en el correspondiente plan de ordenación de recursos humanos, podrá ser declarado, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada.

2. Asimismo, quienes se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de un plan de ordenación de recursos humanos tendrán derecho a pasar, a su solicitud, a dicha situación.

3. La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público, bajo ningún tipo de relación estatutaria, funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Concluido el plazo señalado, se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones básicas, del complemento de carrera y del específico, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de catorce mensualidades.

Artículo 79. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. El personal estatutario tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado de un familiar que se encuentra a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí como persona autónoma y no desempeñe actividad retribuida.

3. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

4. Esta excedencia constituye un derecho individual del personal. En caso de que dos personas empleadas generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, el Servicio Cántabro de Salud podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

5. El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

6. El personal en esta situación podrá participar en los cursos de formación que organice la Administración.

7. Durante el tiempo de los tres años de excedencia, tendrá derecho a la reserva del mismo puesto o plaza de trabajo que desempeñaba.

8. Mientras permanezca en esa situación, el personal continuará sujeto al régimen de incompatibilidades, sin que pueda desempeñar actividad alguna que pueda impedir o menoscabar el cuidado del hijo o del familiar que determina el paso a esta situación.

Artículo 80. *Excedencia por razón de violencia de género.*

1. La empleada víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo o plaza que desempeñara, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses entre el plazo inicial y las prórrogas, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

4. Durante los dos primeros meses de esta excedencia el personal tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras del último mes.

Artículo 81. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

1. Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualesquiera de las Administraciones Públicas, al personal estatutario fijo cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal estatutario fijo, funcionario de carrera o laboral fijo en cualesquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

2. Antes de finalizar el periodo de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo.

Artículo 82. *Reingreso al servicio activo.*

1. El reingreso al servicio activo se efectuará conforme lo establecido en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y en esta Ley.

2. El personal reingresado provisionalmente tendrá la obligación de participar en la primera convocatoria de concurso de traslados, en la que se incluirá la plaza ocupada con tal carácter.

3. El personal reingresado al servicio activo seguirá un programa específico de reciclaje en horario laboral consistente en formación complementaria o actualización de los conocimientos, técnicas, habilidades y aptitudes necesarios para ejercer adecuadamente su profesión o desarrollar las actividades y funciones derivadas de su nombramiento, cuando así lo aconsejen las circunstancias, a criterio del Servicio Cántabro de Salud. El seguimiento de este programa no afectará a la situación ni a los derechos económicos del interesado.

4. El reciclaje previsto en el apartado anterior será igualmente aplicable en los supuestos contemplados en esta Ley, así como en el de reincorporación de representantes sindicales que, estando en activo, hayan estado dispensados de actividad laboral durante al menos un año para ejercer funciones sindicales, en virtud de permisos contemplados en pactos o acuerdos a tal efecto suscritos en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias. Mediante orden de la Consejería competente en materia de sanidad se determinarán los criterios de su concesión, incluida la duración que velará por que sea adecuada al tipo de categoría o actividad profesional, y necesidades técnicas de reciclaje en función del puesto a desempeñar, en aras a garantizar una asistencia de calidad para los usuarios. El seguimiento de este programa no afectará a la situación ni a los derechos económicos de la persona interesada.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Sección 1.ª Principios generales

Artículo 83. *Responsabilidad disciplinaria.*

El personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial, civil o penal que pudiera derivarse de las infracciones cometidas.

Artículo 84. *Principios del régimen disciplinario.*

1. El régimen disciplinario responderá a los principios contemplados en la legislación básica estatal.
2. El régimen disciplinario será aplicable al personal temporal, tramitándose el correspondiente expediente hasta su conclusión, con independencia de que se haya finalizado la prestación de servicios temporales, si bien la ejecución de la sanción se realizará cuando vuelva a estar en activo, salvo que la sanción implique la exclusión de nombramiento o separación definitiva del servicio, en cuyo caso se ejecutará inmediatamente. Lo dispuesto en el presente apartado se entiende sin perjuicio del régimen de prescripción de las sanciones.

Sección 2.ª Faltas y sanciones

Artículo 85. *Faltas.*

1. Constituyen faltas disciplinarias las tipificadas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.
2. Se considerará falta muy grave la desviación de personas con derecho a la prestación asistencial por el sistema sanitario público hacia servicios sanitarios privados, con fines lucrativos.
3. Tendrán la consideración de faltas graves:

a) El incumplimiento de la cartera de servicios aprobada en el Servicio Cántabro de Salud, cuando comporte perjuicios para la persona usuaria o para la Administración por causa imputable al personal.
b) La utilización indebida de recetas.

4. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

Artículo 86. *Sanciones.*

1. Las sanciones que se podrán imponer serán las establecidas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre. La separación del servicio, para el caso de personal temporal, comportará la revocación del nombramiento sin posibilidad de nuevos nombramientos durante los seis años siguientes a su ejecución. En el traslado forzoso, se entenderá por localidad la zona básica de salud en atención primaria, y el Área de Salud en atención especializada.
2. Asimismo se podrán imponer las siguientes sanciones:

a) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera profesional o promoción interna. Esta sanción procederá por faltas graves o muy graves, y comportará la suspensión del grado o grados reconocidos, o prohibición de participar en convocatorias de carrera profesional, o en las de promoción interna, sin que pueda superar los dos años en faltas graves y los cinco años en muy graves.
b) Para el personal estatutario temporal, la sanción de exclusión para nombramientos temporales, hasta un plazo máximo de seis años, en función de la gravedad de la infracción cometida y teniendo en cuenta, a efectos de determinación de la duración de la sanción, los límites temporales previstos en el artículo 73.1.a) y c) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, para faltas graves y muy graves.

3. Las faltas de puntualidad y las de asistencia, además de la correspondiente sanción, darán lugar a la pertinente deducción de retribuciones conforme lo previsto en el artículo 58.3 de esta Ley.

4. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

5. Una vez prescritas las faltas y sanciones se cancelarán de oficio las correspondientes anotaciones por el Servicio Cántabro de Salud.

Sección 3.ª Procedimiento

Artículo 87. *Principios generales.*

1. El procedimiento disciplinario se ajustará a los principios generales de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, así como a la normativa autonómica aplicable a la materia.

2. El plazo máximo para resolver los procedimientos disciplinarios del personal estatutario será el mismo que el previsto para los funcionarios públicos.

Artículo 88. *Medidas provisionales.*

1. Como medida cautelar podrán adoptarse motivadamente, por el órgano competente para incoar el expediente disciplinario, a propuesta de la persona titular de la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud o quien instruya el expediente, las medidas de carácter provisional previstas en el artículo 75 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

2. Cuando la suspensión provisional se produzca como consecuencia de expediente disciplinario, no podrá exceder con carácter general de seis meses, si bien por resolución motivada a propuesta de quien instruya el expediente se podrá prorrogar por el plazo que haga necesario la instrucción.

3. Cuando la suspensión provisional se produzca como consecuencia de hechos que se comuniquen por la Administración a la Administración de Justicia por si pudiesen suponer infracción penal, con paralela apertura y suspensión de expediente disciplinario en tanto recaiga resolución judicial, la suspensión provisional podrá acordarse en tanto recaiga aquélla.

4. Ante hechos constitutivos de faltas graves o muy graves que impliquen riesgo para la seguridad de pacientes o del resto de personal, la persona titular de la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud podrá adoptar la medida cautelar de apartamiento del servicio, sin pérdida de retribuciones, dando cuenta inmediatamente al órgano competente para la incoación de expedientes, que deberá resolver dejar sin efecto la misma o su sustitución por la de suspensión provisional, en su caso, previa la información imprescindible para adoptar la decisión.

CAPÍTULO XIV

Régimen de incompatibilidades

Artículo 89. *Régimen general.*

El régimen de incompatibilidades será el establecido en la normativa vigente con las especificidades que se determinan en esta Ley.

Artículo 90. *Normas específicas.*

1. Será compatible el disfrute de becas y ayudas de ampliación de estudios concedidas en régimen de concurrencia competitiva al amparo de programas oficiales de formación y perfeccionamiento del personal, siempre que para participar en tales acciones se requiera la previa propuesta favorable del Servicio Cántabro de Salud y que las bases de la convocatoria no establezcan lo contrario.

2. La percepción de pensión de jubilación por un régimen público de Seguridad Social será compatible con la situación del personal emérito. En todo caso las retribuciones del personal emérito, sumadas a su pensión de jubilación, no podrán superar las retribuciones que percibía antes de su jubilación, consideradas, todas ellas, en cómputo anual.

3. La percepción de pensión de jubilación parcial será compatible con las retribuciones derivadas de una actividad a tiempo parcial.

4. El cambio de puesto de trabajo o de las características del mismo exigirá un nuevo reconocimiento de compatibilidad para el personal que la tuviese autorizada en el anterior puesto.

5. El personal estatutario que desempeñe puestos en Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud podrá solicitar la reducción del importe del complemento específico correspondiente al puesto que desempeñan al objeto de adecuarlo al porcentaje al que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Se excluye de esta posibilidad a quienes ocupen puestos que tengan asignado un complemento de destino de nivel 30 y 29.

6. A los efectos del cálculo total de la dedicación horaria prevista en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, se tendrá en cuenta para los profesores asociados de ciencias de la salud lo dispuesto en el Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, por el que se establecen las bases generales del régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias.

7. Además de las funciones directivas correspondientes a cada puesto, el personal directivo podrá ejercer actividad asistencial, sin que la misma pueda exceder del 20 por ciento de su jornada ordinaria en cómputo anual.

CAPÍTULO XV

Representación, participación y negociación

Artículo 91. *Criterios generales.*

Resultará de aplicación al personal estatutario, en materia de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo, la normativa básica aplicable al personal estatutario de los Servicios de Salud con las particularidades que se recogen a continuación.

Artículo 92. *Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria.*

1. La negociación colectiva sectorial de las condiciones de trabajo del personal estatutario se efectuará en el marco de la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria. En la misma estarán presentes los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y los de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y en la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como los sindicatos que hayan obtenido el diez por ciento o más de los representantes en las elecciones para delegados y juntas de personal en el Servicio Cántabro de Salud.

2. Serán objeto de negociación las materias contenidas en la normativa básica estatal de aplicación.

3. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias de seguimiento de los pactos y acuerdos, la Administración y las organizaciones sindicales a que se refiere este capítulo, podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos, ya sean de mediación o arbitraje, en los términos previstos por la normativa básica estatal.

Artículo 93. *Pactos y acuerdos.*

1. En el seno de la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, la Administración y las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos.

Los pactos, que serán de aplicación directa al personal afectado, versarán sobre materias que correspondan al ámbito competencial del órgano que los suscriba.

Los acuerdos se referirán a materias cuya competencia corresponda al Gobierno y, para su eficacia, precisarán la previa, expresa y formal aprobación del citado órgano.

2. La negociación colectiva estará presidida por los principios de buena fe y de voluntad negociadora, debiendo facilitarse las partes la información que resulte necesaria para la eficacia de la negociación.

3. Cuando las decisiones de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria o del Servicio Cántabro de Salud que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal estatutario, procederá la consulta a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria.

4. Corresponderá al Gobierno, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad, establecer las condiciones de trabajo del personal estatutario cuando no se produzca acuerdo en la negociación.

5. Los pactos y acuerdos serán publicados en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Disposición adicional primera. *Complemento de productividad, factor fijo.*

Se incorporan al complemento de productividad, factor fijo, las cuantías que, a la entrada en vigor de esta Ley, tienen asignados los diferentes puestos de trabajo en concepto de complemento acuerdo marco.

Disposición adicional segunda. *Importe de los trienios.*

El importe de los trienios reconocidos de conformidad con el sistema retributivo anterior al Real Decreto-ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, se mantendrá en las cuantías vigentes a la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición adicional tercera. *Desplazamientos en ambulancia y de especialistas de cupo.*

Las compensaciones e indemnizaciones por razón de servicio, derivadas de desplazamientos en ambulancia acompañando a personas enfermas y desplazamientos de especialistas de cupo, se regirán por la norma autonómica correspondiente y, supletoriamente, por la Orden del Ministerio de Sanidad y Consumo, de 8 de agosto de 1986, por la que se fijan las retribuciones del personal dependiente del INSALUD, ICS y RASSSA.

Disposición adicional cuarta. *Plazas vinculadas.*

1. Las plazas vinculadas previstas en el artículo 61 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, serán provistas y retribuidas por los sistemas específicos establecidos en las normas que resulten de aplicación, sin perjuicio de que sus titulares queden incluidos en el ámbito de esta Ley en lo relativo a la prestación de servicios en centros asistenciales del Servicio Cántabro de Salud.

2. La convocatoria de plazas vinculadas se efectuará conjuntamente por el órgano correspondiente de la Universidad de Cantabria y la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad.

3. Se establecerá en el correspondiente concierto entre la Administración Sanitaria y la Universidad de Cantabria el procedimiento de vinculación y desvinculación de las plazas asistenciales y docentes, atendiendo a las necesidades organizativas docentes, investigadoras y asistenciales.

Disposición adicional quinta. *Convenios de colaboración con otras Administraciones sanitarias autonómicas.*

La Consejería competente en materia de sanidad promoverá la formalización de convenios de colaboración con otras Administraciones sanitarias autonómicas para posibilitar que el personal funcionario de carrera y estatutario fijo, adscrito a instituciones sanitarias de Servicios de Salud, pueda acceder indistintamente y con criterios de reciprocidad, a procedimientos de provisión para ambos tipos de personal.

Disposición adicional sexta. *Planes de pensiones.*

En materia de planes de pensiones se aplicará al personal estatutario de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria la normativa general que sea de

aplicación al resto de empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sin perjuicio de las peculiaridades que, en su caso, puedan establecerse.

Disposición adicional séptima. *Contratos laborales temporales de investigación, de dirección y de residencia.*

1. Sin perjuicio de las categorías de personal estatutario de investigación que puedan crearse al amparo de esta Ley, el Servicio Cántabro de Salud podrá incorporar personal laboral temporal para investigar conforme las condiciones previstas en la Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica, en los términos que, en su caso, se determinen por la Consejería competente en materia de sanidad.

2. Corresponde a la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad la formalización de los contratos de alta dirección, de los contratos de formación especializada mediante el sistema de residencia y de los contratos temporales de investigación.

Disposición adicional octava. *Nuevas formas de gestión del Sistema Sanitario Público de Cantabria.*

Lo establecido en esta Ley se entiende sin perjuicio de la aplicación de las nuevas formas de gestión del Sistema Sanitario Público de Cantabria previstas en la disposición adicional cuarta de la Ley de Cantabria 7/2002, de 10 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de Cantabria.

Disposición adicional novena. *Vigencia de pactos y acuerdos.*

Continuarán vigentes y siendo de aplicación los pactos y acuerdos derivados de la negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria en todo lo que no se opongan a la presente Ley y en tanto no se encuentren suspendidos o sean derogados o sustituidos por normas, pactos o acuerdos posteriores.

Disposición adicional décima. *Realización de proyectos de investigación en el ámbito de la Administración sanitaria.*

1. Sin perjuicio de la compensación que corresponda por su realización, el desarrollo de proyectos de investigación por el personal de la Administración sanitaria cuando sean autorizados por la Consejería competente en materia de sanidad o gestionados a través de la Fundación Marqués de Valdecilla, se entenderá a todos los efectos incluido en el ámbito de la prestación de servicios del empleado público.

2. Se entiende por Administración sanitaria la integrada por la Consejería competente en materia de sanidad y por los organismos autónomos y demás entidades de Derecho Público dependientes de la misma.

Disposición adicional undécima.

Con efectos de 1 de enero de 2018 y vigencia indefinida, lo dispuesto en los artículos 56 y 61.2.e) de la presente Ley resultará de aplicación al personal interino de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, siempre que haya prestado servicios con vinculo de derecho administrativo durante cinco años en las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud en la misma plaza u otra de contenido funcional equivalente.

Disposición adicional duodécima. *Complemento de atención continuada por la efectiva prestación de servicios en noche, domingo o festivo, y noche de domingo o festivo del personal de los Servicios de Urgencias de Atención Primaria y de Emergencias-061 y del personal facultativo de Servicios de Urgencia de Atención Especializada con prestación de servicios en jornadas ordinarias de 12 y 24 horas.*

El complemento de atención continuada por la efectiva prestación de servicios en noche, domingo o festivo, o noche de domingo o festivo al que se refiere el artículo 61.2.d) de la presente Ley en el caso del personal de los Servicios de Urgencias de Atención Primaria y de Emergencias-061 y del personal facultativo de Servicios de Urgencia de Atención

Especializada con prestación de servicios en jornadas ordinarias de 12 y 24 horas, se regirá por las siguientes reglas:

a) La percepción del complemento estará en todo caso condicionada a la realización de las noches, domingo o festivo, y noche de domingo o festivo que efectivamente se realicen.

b) Durante las vacaciones reglamentarias el complemento se abonará en los mismos términos que lo establecido para el personal de atención especializada. Las noches del 24 y 31 de diciembre, así como los días 25 de diciembre y 1 de enero se percibirá el complemento de doble festivo. El abono del complemento de atención continuada por cada domingo o festivo será único por cada domingo o festivo que efectivamente se realice.

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

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de la clasificación profesional.*

Seguirán aplicándose en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de esta Ley, así como las categorías incluidas en los mismos, conforme al artículo 3 y la disposición adicional del Real Decreto-ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, con las equivalencias establecidas en la disposición transitoria tercera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en tanto no se disponga la aplicación de la nueva clasificación profesional contenida en el citado Estatuto mediante desarrollo reglamentario.

Disposición transitoria segunda. *Régimen transitorio de los titulares de jefaturas de unidad.*

El personal que, a la entrada en vigor de esta Ley, esté nombrado en jefaturas de unidad, incluidas las de servicio y sección de atención especializada, continuará desempeñando dichos puestos de acuerdo con la normativa que dio lugar a su nombramiento. No obstante, si el régimen jurídico aplicable al nombramiento efectuado en su día tuviese prevista evaluación y la misma no se hubiese efectuado en el plazo previsto, se realizará conforme lo dispuesto en esta Ley en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la misma.

Disposición transitoria tercera. *Modificación de la forma de provisión de puestos.*

El personal que, a la entrada en vigor de la presente Ley, ocupe puestos cuya forma de provisión se modifique como consecuencia de lo establecido en la misma, continuará desempeñando los mismos y, a efectos de cese, se regirá por las reglas del sistema mediante el que fue nombrado.

Disposición transitoria cuarta. *Sistema retributivo del personal estatutario de cupo y zona.*

El sistema retributivo del personal estatutario de cupo y zona, como personal del antiguo sistema a extinguir seguirá siendo el regulado en la Orden del Ministerio de Sanidad y Consumo de 8 de agosto de 1986, con las variaciones que, en su caso, establezca la ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria de cada ejercicio económico.

Disposición transitoria quinta. *Régimen transitorio del complemento de coordinación de centro de atención primaria.*

En tanto no se desarrolle reglamentariamente el complemento de coordinación de centro de atención primaria al que se refiere esta Ley, se mantendrán vigentes los complementos correspondientes a los coordinadores de equipo de atención primaria, responsables de enfermería de equipo de atención primaria y coordinadores de servicios de urgencia de atención primaria. Dichas funciones, en ningún caso, constituirán un puesto de trabajo

autónomo, debiendo desarrollarse por personal que preste servicios en plaza del ámbito territorial objeto de coordinación.

Disposición transitoria sexta. *Previsiones retributivas.*

En tanto no se desarrollen las previsiones retributivas previstas en esta Ley, se mantendrá vigente el actual sistema retributivo aplicable en el Servicio Cántabro de Salud. Se exceptúa lo dispuesto en el apartado d) del artículo 61.2 y en la Disposición Adicional Primera de la presente Ley que resultarán de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

Disposición transitoria séptima. *Régimen transitorio de la acción social.*

En tanto se proceda a regular la acción social del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud, seguirá vigente el régimen existente a la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogados:

a) El artículo 13.ter de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública de Cantabria.
b) El artículo 7.b) del Estatuto del Servicio Cántabro de Salud aprobado por la Ley de Cantabria 10/2001, de 10 de diciembre, de creación del Servicio Cántabro de Salud.
c) El artículo 9 de la Ley de Cantabria 4/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Administrativas y Fiscales.

2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor al mes siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Palacio del Gobierno de Cantabria, 23 de diciembre de 2010.

El Presidente de la Comunidad Autónoma de Cantabria,
Miguel Ángel Revilla Roíz.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.