

**ANTEPROYECTO DE LEY**

**DE**

**PERSONAL ESTATUTARIO DE**

**INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA**

**COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA.**

## INDICE

### CAPITULO 1

#### Disposiciones Generales

- Art.1.- Objeto
- Art.2.- Ámbito de aplicación
- Art.3.- Principios y criterios

### CAPITULO II

#### Órganos Superiores en materia de personal estatutario.

- Art.4.- Competencias del Gobierno de Cantabria
- Art.5.- Competencias del Consejero competente en materia de sanidad

### CAPITULO III

#### Clasificación del personal estatutario

- Art.6.- Criterios de clasificación
- Art.7.- Personal estatutario fijo.
- Art.8.- Personal estatutario temporal

### CAPITULO IV

#### Planificación y ordenación del personal

- Art.9.- Criterios generales de Planificación del personal
- Art.10.- Planes de ordenación de recursos humanos
- Art.11.- Registro de personal
- Art.12.- Las plantillas orgánicas del personal
- Art.13.- Criterios de ordenación del personal en los centros de gestión.
- Art.14.- Categorías profesionales
- Art.15.- Observatorio de Recursos Humanos

### CAPITULO V

#### Derechos, deberes, formación y acción social

- Art.16.- Derechos
- Art.17.- Deberes
- Art.18.- Formación.
- Art.19.- Acción social

### CAPITULO VI

#### Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo

- Art.20.- Adquisición de la condición de personal estatutario fijo
- Art.21.- Ámbito de adscripción del personal estatutario
- Art.22.- Pérdida de la condición de personal estatutario fijo
- Art.23.- Recuperación de la condición de personal estatutario fijo
- Art.24.- Personal emérito

## CAPITULO VII

### Provisión

#### Sección 1ª. Principios rectores y oferta de empleo público

- Art.25.- Principios rectores
- Art.26.- Oferta de empleo público

#### Sección 2ª selección

- Art.27.- Sistemas de selección
- Art. 28.- Oposición
- Art.29.- Concurso
- Art.30.- Concurso-oposición
- Art.31.- Órganos de selección
- Art.32.- Convocatorias
- Art.33.- Requisitos de participación
- Art.34.- Desarrollo y superación del proceso selectivo.
- Art.35.- Selección de personal estatutario temporal

#### Sección 3ª. Movilidad

- Art.36.- Movilidad voluntaria o concurso de traslados
- Art.37.- Comisiones de valoración de la movilidad voluntaria
- Art.38.- Convocatoria del concurso de traslados
- Art.39.- Resolución.
- Art.40.- Toma de posesión
- Art.41.- Comisión de servicios
- Art.42.- Reasignación o redistribución de efectivos
- Art.43.- Reingreso al servicio activo
- Art.44.- Movilidad obligada por razón del servicio.
- Art.45.- Movilidad obligada por razón de violencia de género

#### Sección 4ª. Puestos directivos y Jefaturas de Unidad.

- Art.46.- Determinación de los puestos directivos y Jefaturas de Unidad.
- Art.47.- Provisión de los puestos directivos
- Art.48.- Provisión de las Jefaturas de Unidad

#### Sección 5ª. Normas específicas de selección y provisión

- Art.49.- Médicos Especialistas.
- Art.50.- Provisión de puestos de Jefes de Servicio y de Sección de carácter asistencial

#### Sección 4ª.- Promoción interna

- Art.51.- Régimen General
- Art.52.- Promoción interna temporal

## CAPITULO VIII

### Personal Directivo.

Art.53.- Personal directivo

## CAPITULO IX

### Carrera profesional y evaluación del desempeño

Art.54.- Concepto, características y grados

Art.55.- Evaluación del desempeño.

## CAPITULO X

### Retribuciones

Art.56.- Criterios Generales

Art.57.- Clasificación

Art.58.- Retribuciones básicas

Art.59.- Retribuciones complementarias

Art.60.- Indemnizaciones por razón de servicio

Art.61.- Personal estatuario temporal

Art.62.- Personal en prácticas

## CAPITULO XI

### Tiempo de trabajo y régimen de descansos

Art.63.- Jornada ordinaria de trabajo y horario de trabajo

Art.64.- Jornada a tiempo parcial

Art.65.- Jornada complementaria

Art.66.- Vacaciones, permisos, licencias y descansos.

Art.67.- Concepto de turnos de trabajo.

## CAPITULO XII

### Situaciones del personal

Art.68.- Situaciones

Art.69.- Servicio activo, excedencia por prestación de servicios en el sector público y suspensión de funciones

Art.70.- Servicios especiales

Art.71.- Servicios bajo otro régimen jurídico

Art.72.- Excedencia voluntaria

Art.73.- Expectativa de destino

Art.74.- Excedencia forzosa

Art.75.- Excedencia voluntaria incentivada

Art.76.- Excedencia por cuidado de familiares

Art.77.- Excedencia por razón de violencia de género

Art.78.- Reingreso al servicio activo

## CAPITULO XIII

### Régimen disciplinario

Sección 1ª. principios generales y órganos competentes

Art.79- Responsabilidad disciplinaria

Art.80.- Principios del régimen disciplinario y Órganos competentes

Sección 2ª. faltas y sanciones

Art.81.- Clases y prescripción de las faltas

Art.82.- Clases, anotación, prescripción y cancelación de sanciones

Sección 3ª. Procedimiento

Art.83- Principios generales

Art.84.- Medidas provisionales

CAPITULO XIV

Régimen de incompatibilidades

Art.85.- Régimen general

Art.86.- Normas específicas

CAPITULO XV

Representación, participación y negociación

Art.87.- Criterios generales

Art.88.- Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud

Art.89.- Pactos y acuerdos

Disposiciones adicionales.

Disposiciones transitorias.

Disposición derogatoria

Disposición final.

# ANTEPROYECTO DE LEY DE PERSONAL ESTATUTARIO DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

## EXPOSICION DE MOTIVOS

### I

La consolidación del Sistema Sanitario Público de Cantabria, como garantía del derecho a la protección de la Salud de los ciudadanos 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 competencias en materia sanitaria encuentran su encaje constitucional, principalmente tanto en el artículo 43 que reconoce el derecho de los ciudadanos a la protección de la salud, como en la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas establecidas en los artículos 149.1.16 y 148.1.21. Sistema constitucional de reparto de competencias que se completa con las previstas a nivel estatutario en el apartado 3 del artículo 25, y en el apartado 1 del artículo 26 del Estatuto de Autonomía para Cantabria, conforme la reforma operada por la Ley orgánica 11/1998, de 30 de diciembre. Sistema en el que se han basado los sucesivos trasposos de competencias sanitarias desde la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma desde el inicial Real Decreto 2030/1982, de 24 de julio.

A nivel organizativo, los paulatinos trasposos de competencias se han ido realizando a medida que, en ejecución de aquél mandato constitucional, se procedía con la Ley General de Sanidad, 14/1986, de 25 de abril, a una profunda reforma de los entonces sistemas públicos de Sanidad Nacional y de Seguridad Social, para acometer la progresiva extensión del Sistema Nacional de Salud, formado por los distintos Servicios de Salud cuya constitución y organización la Ley confió a la responsabilidad de las Comunidades Autónomas.

El modelo sanitario definido en la Ley General de Sanidad, tiene su desarrollo autonómico con la Ley 7/2002, de 10 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de Cantabria, que regula el Sistema Autonómico de Salud, constituido por todos los establecimientos, centros y servicios sanitarios cualesquiera que sea su titularidad y dependencia, integrando al Sistema Sanitario Público y, dentro de éste, al Servicio Cántabro de Salud como el organismo público cuyos fines generales son la provisión de servicios de asistencia sanitaria y la gestión de centros sanitarios, rigiéndose por su Ley de creación 10/2001, de 28 de diciembre, que lo crea con el carácter de organismo autónomo al que se incorporan y adscriben los bienes, servicios y personal del Instituto Nacional de la Salud, una vez producida la transferencia de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social a Cantabria, mediante Real Decreto 1472/2001, de 27 de diciembre, de traspaso de funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud.

El citado traspaso de funciones y servicios implicó una transferencia relevante, cuantitativa y cualitativa, de recursos humanos del ámbito sanitario a la Comunidad de Cantabria. Profesionales, en su inmensa mayoría, con un régimen estatutario específico, mantenido históricamente por su adecuación al servicio de atención sanitaria que prestan a la ciudadanía. La Ley 10/2001, al crear el Servicio Cántabro de Salud, dispone la integración en el mismo del citado personal, a la vez que el mantenimiento de tal régimen jurídico.

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, por la madurez de los pacientes en ejercicio de su derecho de autonomía configurado en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, y por la ordenación de las profesiones sanitarias efectuada en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre. En ese contexto la regulación del personal estatutario del servicio autonómico de salud 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 autonómica, teniendo en cuenta su singularidad como exigencia para dar efectividad al derecho de protección a la salud de los ciudadanos.

## 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. Motivo por el que la Ley General de Sanidad dispuso la existencia de un Estatuto Marco que regulase, actualizando, el régimen aplicable al personal de los Servicios Autonómicos 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 tal 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 funcional especial, el estatutario, para el personal de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud.

El artículo 3 de la Ley 55/2003 faculta a las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, para que en desarrollo de tal normativa básica puedan aprobar los Estatutos y las demás normas aplicables al personal estatutario de cada Servicio de Salud, que en el caso de Cantabria ampara el artículo 24.1 del Estatuto de Autonomía para Cantabria.

A tal base competencial se une la conveniencia de dotar a la Comunidad 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 de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, Ley 44/2003, de 21 de noviembre, o la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, 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 mediante Ley promover 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, Ley se estructura en 15 capítulos, que regulan los principios generales y régimen jurídico aplicables a las condiciones de empleo del personal estatutario del Servicio de Salud.

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, en cuanto dispone 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 el reconocimiento de función profesional cualificada del personal. Así se incorporan como criterios ordenadores:

- A- Atención al usuario sanitario como eje del sistema, servicio a los ciudadanos y al interés general, bajo principios de imparcialidad y lealtad institucional.
- B- Favorecer 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 de los puestos de la Administración Sanitaria.
- E- Profesionalización de la función directiva para favorecer la buena gestión y administración de recursos sanitarios.
- F- Estímulo de la formación e investigación, como complemento a la actividad asistencial, para el progreso del servicio autonómico de salud y el desarrollo de su personal.
- G- Orientación a la consecución de los objetivos asistenciales de la organización, y a la mejora continua en calidad asistencial y seguridad de los pacientes.
- H- Diligencia en el desempeño, cooperación interprofesional y trabajo en equipo.
- I- Uso racional de recursos, velando por la sostenibilidad del servicio público de salud de Cantabria.
- J- La motivación de los profesionales a través de mecanismos que permitan el reconocimiento individual y trascendencia social de su labor profesional en el servicio sanitario.
- K- Modernización, flexibilidad, transparencia e innovación en materia de gestión de personal.



El Capítulo II determina los órganos superiores en materia de personal estatutario. 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, las plantillas orgánicas, los planes de ordenación de recursos humanos, categorías profesionales y el Observatorio de Recursos Humanos. 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, deberes, formación y acción social. Destacando 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, y el Capítulo VII la provisión de puestos y plazas. Este último capítulo se desagrega en seis secciones: principios rectores, selección, movilidad, puestos directivos y jefaturas de unidad, normas específicas y la de promoción interna. Con esta regulación se pretende dotar al Servicio de Salud de sistemas adecuados de selección y provisión. Estos sistemas se inspiran en los principios constitucionales de acceso a la función pública, a la vez que preservan la libre circulación de los profesionales, la transparencia, agilidad de procedimientos y adecuación de los sistemas selectivos a las necesidades que tiene la organización sanitaria de Cantabria.

Destaca en la provisión de puestos la elección que hace la Ley por la utilización del sistema de concurso para proveer puestos de especial cualificación técnica o asistencial, con el fin de garantizar, promover y preservar una prestación sanitaria excelente, básicamente a través de las plazas de facultativo especialista del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. Y ello en coherencia con la encomienda contenida en la disposición adicional segunda del Estatuto de Autonomía para Cantabria, en el sentido de adoptar medidas que faciliten la continuidad del citado hospital como centro de referencia nacional, para que pueda mantener e incrementar en el futuro su alto nivel de actualización asistencial, docente, científica y tecnológica. Se tiene en cuenta igualmente la resolución aprobada por el Parlamento de Cantabria para establecer herramientas e instrumentos específicos que permitan incorporar al citado Hospital profesionales con alto valor de referencia y de liderazgo, imprescindibles para el mantenimiento y la ampliación de servicios como Hospital de referencia asistencial, docente e investigador.

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, dado el peso que el sector sanitario público tiene en los recursos públicos de la Comunidad, 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 y la evaluación del desempeño. El régimen retributivo se regula en el capítulo X incorporando la regulación básica, e incorporando 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 el Estatuto Marco, y 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, incorporan precisiones sobre competencias y potestad sancionadora respecto al personal temporal. El capítulo XIV regula el régimen de incompatibilidades, en relación con personal emérito y titulares de plazas vinculadas. Y el capítulo XV se destina a las materias de participación, representación y negociación, disponiendo 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 determinadas en sus disposiciones adicionales, con las necesarias determinaciones para su progresiva aplicación en las disposiciones transitorias, y en la disposición final para su entrada en vigor.

## **CAPITULO I** **Disposiciones generales**

### **Artículo 1. Objeto.**

La presente ley tiene por objeto regular la relación funcional especial del personal estatutario en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el marco de las bases contenidas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

### **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, en las normas, pactos y acuerdos que la desarrollen, o en la normativa básica estatal, son aplicables al personal estatutario las disposiciones y principios generales sobre función pública del Gobierno de Cantabria.
3. La presente ley es aplicable a los empleados públicos con relación laboral o funcional que presten 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. La presente ley no resulta aplicable al personal vinculado mediante una relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, la cual se rige 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, y teniendo en cuenta los siguientes:

- A- Atención al usuario sanitario como eje del sistema, servicio a los ciudadanos y al interés general, bajo principios de imparcialidad y lealtad institucional.
- B- Favorecer 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 de los puestos de la Administración Sanitaria.
- E- Profesionalización de la función directiva para favorecer la buena gestión y administración de recursos sanitarios.
- F- Estímulo de la formación e investigación, como complemento a la actividad asistencial, para el progreso del servicio autonómico de salud y el desarrollo de su personal.
- G- Orientación a la consecución de los objetivos asistenciales de la organización, y a la mejora continua en calidad asistencial y seguridad de los pacientes.
- H- Diligencia en el desempeño, cooperación interprofesional y trabajo en equipo.
- I- Uso racional de recursos, velando por la sostenibilidad del servicio público de salud de Cantabria.
- J- La motivación de los profesionales a través de mecanismos que permitan el reconocimiento individual y trascendencia social de su labor profesional en el servicio sanitario.
- K- Modernización, flexibilidad, transparencia e innovación en materia de gestión de personal.

## CAPITULO II.

### **Órganos superiores en materia de personal estatutario.**

#### *Artículo 4. Competencias del Gobierno de Cantabria.*

1. El Gobierno de Cantabria dirige la política del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Cantabro de Salud, ejerciendo la función ejecutiva sobre la misma.
2. Corresponden al Gobierno de Cantabria las siguientes competencias:
  - a) Aprobar los proyectos de disposiciones generales y ejercer la potestad reglamentaria en materia de personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Cantabro de Salud.
  - b) Determinar las directrices y límites a los que deberán atenerse los representantes del Gobierno de Cantabria para 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 del Consejero competente en sanidad, previa negociación en la Mesa del personal de Instituciones Sanitarias del SCS.
  - d) Aprobar, a propuesta del Consejero competente en materia de sanidad, los servicios esenciales mínimos que se deben garantizar a la comunidad, en el supuesto de huelga de empleados públicos que presten servicios en centros e instituciones del Servicio Cántabro de Salud.
  - e) Aprobar, a propuesta del Consejero competente en materia de sanidad la oferta de empleo público del personal estatutario.
  - f) Crear, modificar y suprimir las categorías de personal estatutario, a propuesta del Consejero competente en materia de sanidad.
  - g) Aprobar los niveles correspondientes a los puestos y plazas estatutarias de acuerdo con el grupo en que figuren clasificadas.
  - h) Establecer los criterios generales sobre promoción profesional del personal.
  - i) La resolución de expedientes disciplinarios, en los que se proponga la sanción de separación definitiva del servicio.
  - j) Conceder premios y recompensas, a propuesta del Consejero competente en materia de sanidad.
  - k) El ejercicio de cualesquiera otras funciones que le atribuya el ordenamiento jurídico.

#### *Artículo 5. Competencias del Consejero competente en materia de sanidad.*

El Consejero competente en materia de sanidad ejercerá el desarrollo normativo y la coordinación del 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 Consejo de 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) Impulsar la cooperación y colaboración con otras Administraciones en materia de personal estatutario, especialmente con las Administraciones sanitarias estatal y autonómicas.
- d) 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.
- e) Establecer las bases, los programas y el contenido de las pruebas de selección del personal estatutario, realizar su convocatoria y la designación de los tribunales calificadores y resolverlas.
- f) Establecer las bases de las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, realizar su convocatoria, con designación en su caso de comisiones de valoración, y resolverlas, incluidos puestos de trabajo de libre designación.
- g) Formalizar de los contratos de alta dirección, y los de formación especializada mediante el sistema de residencia.
- h) Establecer las bases, los programas y el contenido de las pruebas de promoción interna, exceptuándose la promoción interna temporal.
- i) Adscribir provisionalmente al desempeño de puestos de trabajo y autorizar las comisiones de servicio del personal estatutario que se integre en el Servicio Cántabro de Salud.

- j) Realizar los procesos para la integración de personal funcionario o laboral en el régimen estatutario, y de integración de personal estatutario en nuevas categorías profesionales.
- k) Nombrar al personal estatutario fijo, así como la expedición de credenciales de los mismos
- l) Resolver los expedientes de compatibilidad del personal estatutario.
- m) 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 Consejo de Gobierno la aprobación de los correspondientes acuerdos, y ordenar su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.
- n) Ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal estatutario conforme a las disposiciones vigentes, y a lo establecido en esta Ley.
- o) Aprobar el reglamento de funcionamiento de los centros sanitarios del Servicio Cantabro de Salud.
- p) Aceptar la renuncia o declarar la pérdida a la condición de personal estatutario fijo del perteneciente a centros e instituciones sanitarias del SCS.
- q) Promover, con cargo a los correspondientes fondos, planes de formación continua y de planes inter administrativos, especialmente en colaboración con otros servicios sanitarios autonómicos.
- r) Establecer los criterios para el desarrollo de la formación continuada, en cualquiera de sus modalidades, incluida la compensación al personal docente.
- s) Promover la docencia e investigación, en su caso en coordinación y colaboración con otros centros, entidades y Administraciones, especialmente de los ámbitos sanitario, educativo, y de investigación.
- t) Formalizar, previa autorización en su caso del Gobierno de Cantabria, de convenios o conciertos con Universidades para el ejercicio de funciones docentes y asistenciales en plazas vinculadas
- u) Aprobar el plan de ordenación de recursos humanos de centros e instituciones sanitarias del Servicio Cantabro de Salud.
- v) Nombrar a personal emérito.
- w) Impulsar la modernización e innovación en materia de personal estatutario.
- x) Cuantas otras competencias le atribuya la normativa vigente, así como las que en relación con las citadas se le atribuyan mediante Decreto del Gobierno de Cantabria, y las que no vengan atribuidas expresamente a ningún otro órgano de la Administración.

### CAPITULO III

#### **Clasificación del personal estatutario.**

##### *Artículo 6. Criterios de Clasificación.*

- 1 El personal estatutario se clasifica atendiendo a la función desarrollada, al nivel del título exigido para el ingreso y al tipo de nombramiento. Por la función desarrollada se clasifica en personal sanitario por un lado, y en personal de gestión y servicios por otro. Por el tipo de nombramiento se clasifica en personal fijo y temporal.
- 2 Atendiendo al título exigido para el ingreso, el personal sanitario se clasifica:
  - a) Personal de formación universitaria:
    1. Licenciados con título de especialista en Ciencias de la Salud.
    2. Licenciados sanitarios.

3. Diplomados con título de Especialista en Ciencias de la Salud.
  4. Diplomados sanitarios.
- b) Personal de formación profesional:
1. Técnicos superiores.
  2. Técnicos.
- 3 Atendiendo al título exigido para el ingreso, el personal de gestión y servicios se clasifica:
- a) Personal de formación universitaria:
1. Licenciados universitarios o personal con título equivalente.
  2. Diplomados universitarios o personal con título equivalente.
- b) Personal de formación profesional:
1. Técnicos superiores o personal con título equivalente.
  2. Técnicos o personal con título equivalente.
- c) Otro personal: categorías en las que se exige certificación acreditativa de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, o título o certificado equivalente.

*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.*

1. Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, se podrá nombrar personal estatutario temporal.
2. Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución, en los casos y con los efectos previstos en el artículo 9 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.
3. Además de las causas de cese previstas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, se acordará el cese del personal estatutario temporal cuando se den las causas de cese para el personal fijo establecidas en el artículo 23 de esta Ley, así como cuando no se supere el periodo de prueba en los términos que reglamentariamente se determinen. A este respecto la sanción de separación del servicio, en caso de faltas muy graves, comportará el cese sin posibilidad de nuevos nombramientos en la misma categoría en el ámbito del servicio cántabro de salud..

4. En los supuestos de realizar más de dos nombramientos con carácter eventual para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, por el servicio de salud deberá emitirse informe de las causas que lo motivaron en cada caso, para valorar por el órgano competente para aprobar la plantilla orgánica, si procede o no la creación de una plaza estructural en la plantilla correspondiente...
5. Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo.

#### CAPITULO 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 el artículo 12 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, atendiendo a las necesidades de la organización sanitaria. Para ello, la planificación se basará en los principios de eficacia, eficiencia y suficiencia presupuestaria, teniendo como objetivo una dimensión cuantitativa y cualitativa adecuada de los efectivos y su mejor distribución, en aras a garantizar el derecho de los ciudadanos a una prestación sanitaria de calidad.
2. Con el fin de facilitar una eficaz planificación del personal, por la Consejería competente en materia de sanidad, se adoptarán las medidas que permitan el seguimiento, estudio y análisis permanente de la evolución de necesidades del personal, tanto desde el punto de vista demográfico, competencial y de situaciones administrativas, como incorporando elementos relacionados con áreas de conocimiento emergentes, innovación y la necesaria sostenibilidad del sistema sanitario.
3. La planificación a la que hacen referencia los dos puntos anteriores se acompañará, cuando sea necesario, de instrumentos de respuesta consistentes en medidas de gestión y organizativas tales como, entre otras, reestructuración organizativa, reordenaciones funcionales, reasignación de efectivos, integraciones, promoviendo en su caso planes específicos de actuación.
4. Al objeto de homogeneizar las relaciones de empleo del personal, mejorando la eficacia de su gestión, el Gobierno de Cantabria podrá establecer los procedimientos y condiciones para la integración directa y voluntaria del personal funcionario de carrera o laboral fijo en el 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 funcionario interino en la condición de personal estatutario temporal.

5. Con la finalidad de conseguir una mayor optimización de los recursos humanos en el sector público dependiente del Gobierno de Cantabria, reglamentariamente se determinarán los supuestos, efectos y condiciones en los que el personal estatutario de centros e instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, pueda pasar a prestar servicios en otros ámbitos de la Administración de Cantabria y de entidades del sector público sanitario de Cantabria. En el mismo sentido, y atendiendo a

criterios de reciprocidad se determinarán los supuestos, efectos y condiciones en los que los empleados públicos de régimen funcional o laboral de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, puedan pasar a prestar servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

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

1. Los planes de ordenación de recursos humanos son instrumento básico de planificación del personal en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud. Su contenido comprenderá los objetivos en materia de personal y las medidas necesarias para conseguirlos. Se adoptarán las medidas a fin de mantener actualizados los estudios y análisis de situación en que se basen.
2. Los planes de ordenación de recursos humanos, serán aprobados por el Consejero competente en materia de sanidad, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cantabro de Salud, y publicados en el «Boletín Oficial de Cantabria».

*Artículo 11. Registro de personal.*

1. Se creará un Registro de personal, 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, de acuerdo con los criterios sobre contenidos mínimos que se determinen reglamentariamente por la consejería competente en sanidad, en aras a impulsar una gestión integrada del personal..
2. El Registro de personal , 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 del artículo 16.2 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 lo mas homogéneo e integrado posible con el Registros de Profesionales Sanitarios previsto en la LOPS y de otros empleados públicos de Cantabria.
4. El Registro de personal se someterá a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

*Artículo 12. Instrumento de ordenación: las plantillas orgánicas de personal.*

1. En el marco de las competencias de autoorganización de la Administración sanitaria, y como instrumento técnico de ordenación del personal estatutario, se aprobará la plantilla orgánica de personal, que 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, y sin perjuicio de las contrataciones o 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 de la Dirección Gerencia del Servicio Cantabro 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 al Consejero competente en materia de sanidad la aprobación, modificación y supresión de las plantillas orgánicas, que recogerán como contenido mínimo los siguientes datos:
  - a) Identificación (Institución sanitaria - centro de gestión).
  - b) Denominación y número total de plazas y puestos, incluidos los directivos.
  - c) Grupo y categoría profesional
  - d) En su caso, requisitos específicos para la ocupación de puestos
  - e) Forma de provisión.
  - f) Nivel de Complemento de Destino.
4. Las plantillas especificarán las plazas y puestos abiertos a personal con otro régimen jurídico.

#### Artículo 13. *Criterios de ordenación del personal en los centros de gestión.*

1. En el ámbito de cada centro o institución sanitaria, la distribución de efectivos autorizada en plantilla orgánica se llevará a cabo por el órgano de dirección, de acuerdo a la dotación prevista en la plantilla orgánica y a las necesidades del centro.
2. Los responsables de los servicios y unidades, siguiendo los criterios establecidos por la dirección del centro o institución, ejercerán la dirección funcional y ordenación del personal que tenga asignado.
3. Para una mayor eficacia en la prestación sanitaria que ofrecen los centros sanitarios, podrá ordenarse al personal en unidades funcionales, sin perjuicio de la forma que esté establecida en la plantilla orgánica, de acuerdo con la programación que establezca la dirección del servicio de salud, siguiendo en su caso las directrices de la Consejería de Sanidad.
4. Los servicios y unidades podrán organizarse en Unidades de Gestión Clínica, que desarrollarán sistemas de gestión autónomos y propios, de acuerdo con los criterios y autorización de la Consejería de Sanidad. Tales unidades constarán en la correspondiente plantilla orgánica.

#### Artículo 14. *Categorías profesionales.*

1. La creación, modificación y supresión de categorías estatutarias, se realizará mediante Decreto del Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de sanidad, de acuerdo con el criterio de agrupación unitaria de las funciones, competencias y aptitudes profesionales, de las titulaciones y de los contenidos específicos de la función a desarrollar. Igualmente se determinará reglamentariamente los efectos de la supresión y creación de nuevas categorías profesionales, incluidos los criterios de integración, respecto al personal afectado.
2. En todo caso la creación de categorías se realizará siguiendo el criterio de posibilitar la incorporación ágil de personal adecuado, competencial o

técnicamente, que demande la evolución prestacional del servicio de salud en cada momento, como garantía de la respuesta asistencial a los pacientes.

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 se contemplará, cuando así convenga al desarrollo del servicio de salud, la de personal investigador vinculados a plazas o proyectos de tal carácter, y con función asistencial en los términos convenientes a aquél carácter principal.
4. Se comunicará al Ministerio competente en materia de sanidad las categorías estatutarias existentes en el Servicio Cántabro de Salud, así su modificación, supresión y la creación de nuevas categorías.

#### Artículo 15. *Observatorio de Recursos Humanos.*

Por la Consejería competente en materia de sanidad se posibilitará la existencia de un Observatorio de Recursos Humanos, que tendrá como objetivos generales el estudio y análisis de la evolución, en 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, calidad en el empleo de los profesionales, la calidad asistencial, y la sostenibilidad del servicio autonómico de salud. Tal observatorio deberá colaborar y coordinarse con el observatorio, unidad similar o 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.

### CAPITULO V

#### **Derechos, deberes, formación y acción social.**

#### 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.
  - b) A que se facilite la actualización permanente de conocimientos mediante un sistema de formación continuada acreditada.
  - c) A medidas que favorezcan el reconocimiento de su desarrollo profesional y contribución personal a la mejora asistencial.
  - d) A medidas que favorezcan el reconocimiento social de la labor que realizan, como colectivo, en el cuidado de la salud de los ciudadanos.

- 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 de conflictos en los que puedan verse implicados con otros empleados y usuarios del servicio sanitario.
  - g) Las empleadas víctimas de violencia de género tendrán derecho a una especial consideración de sus condiciones de trabajo por el Servicio Cantabro de Salud, para lo cual se aplicarán aquellos criterios y medidas que posibiliten compatibilizar su especial situación con el normal funcionamiento de los centros, respetándose en todo caso los derechos del resto de personal.
2. El régimen de derechos establecido en el apartado anterior será aplicable al personal temporal, en la medida en que la naturaleza del derecho lo permita.

#### Artículo 17. *Deberes.*

El personal estatutario del Servicio Cantabro de Salud está obligado por los deberes establecidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, 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:

- a) Comprometerse con el sistema sanitario público de Cantabria, colaborando en el cumplimiento de los objetivos de la organización, especialmente los relacionados con garantizar al ciudadano la cartera de servicios aprobada y su efectiva accesibilidad.
- b) Adecuada utilización de los recursos en aras a la sostenibilidad del Servicio sanitario público de Cantabria.
- c) Mantener un comportamiento que no perjudique los intereses del Servicio Cantabro de Salud, de sus centros o instituciones.
- d) Evitar compromisos 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 empleados y usuarios del servicio sanitario.
- f) Participar en los procedimientos que se establezcan para la evaluación del desempeño.
- g) Colaborar con los servicios de atención a los usuarios, 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. La formación continuada comprenderá:
  - 3.1.- La formación propia, cuando resulte organizada y financiada por el sistema sanitario público de Cantabria.
  - 3.2.-La formación continua, cuando resulte organizada al amparo del plan promovido para ser financiado con los fondos derivados del Acuerdo de Formación Continua Administración-Sindicatos
  - 3.3.-La formación concertada, cuando resulte organizada en régimen de colaboración con otras entidades y resulte financiada total o parcialmente por la Administración sanitaria
- 4.- La formación continuada se basará en la planificación estratégica, dando lugar al correspondiente Plan o planes de formación, aprobado por la Consejería competente en materia de Sanidad, que velará por la actuación coordinada de su ejecución descentralizada preferentemente en los centros de trabajo del servicio de salud.
- 5.- La programación de actividades formativas 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 los pacientes. Se orientará a la actualización permanente de competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes de los profesionales sanitarios y no sanitarios, desde una perspectiva multidisciplinar, en aspectos científicos o profesionales, técnicos, legales, económicos, éticos, de gestión y administración. La programación procurará evitar la interferencia con un correcto funcionamiento de los servicios asistenciales.
- 6.- Por la Administración sanitaria se fomentará la colaboración con la Universidad de Cantabria y demás centros universitarios que intervengan en Cantabria en aras a facilitar la programación de acciones formativas en tales instituciones acorde con las necesidades del sistema sanitario cántabro.
- 7.-La actividad formativas 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

1. Previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cantabro de Salud, se procederá a aprobar los tipos de ayudas de Acción Social del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud, sujetas al principio de suficiencia presupuestaria.
2. Las ayudas de acción social se basarán preferentemente en convocatorias publicadas en el "Boletín Oficial de Cantabria". La convocatoria establecerá los

tipos de ayudas, indicando el crédito presupuestario existente para cada una de ellas, los baremos de distribución, e importe máximo.

3. Mediante Decreto, a propuesta del Consejero competente en sanidad, podrán establecerse fórmulas para el reconocimiento público del mérito de personal estatutario que haya destacado con sus servicios prestados a la mejora del servicio público sanitario de Cantabria.

## CAPITULO VI

### **Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo**

*Artículo 20. Adquisición de la condición de personal estatutario fijo.*

1. La condición de personal estatutario fijo del Servicio Cantabro de Salud se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:
  - a) Superación del proceso selectivo.
  - b) Nombramiento conferido por el órgano competente.
  - c) Acto de acatamiento de la Constitución, del Estatuto de Autonomía de Cantabria y del resto del ordenamiento jurídico.
  - d) 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 estatutarios y quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten dentro de los plazos establecidos a tal efecto, 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 al interesado 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 mediante la superación de procesos de integración dirigidos a personal funcionario de carrera o laboral fijo del Servicio Cántabro de Salud afectados por procesos de reorganización, integración de servicios o procesos de homogeneización del personal. El personal funcionario de carrera del Gobierno de Cantabria, 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. El personal laboral fijo del Gobierno de Cantabria, una vez adquirida la condición de personal estatutario fijo, será declarado en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad en la categoría de origen.

*Artículo 21. Ámbito de adscripción del personal estatutario.*

1. Sin perjuicio del puesto o plaza de trabajo cuya titularidad corresponda al profesional, el personal estatutario del servicio cantabro de salud estará adscrito al Servicio Cántabro de Salud con independencia del área de salud o centro de gestión en el

que radique tal puesto o puesto de trabajo, y así se hará constar en el nombramiento.

2. 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 servicios, tanto para participar en la atención ordinaria, atención continuada o programas asistenciales específicos, que serán de obligado cumplimiento para el personal, vinculados a tales proyectos o cobertura de las necesidades asistenciales, siguiendo los criterios y con los efectos que reglamentariamente se determinen por la Consejería competente en 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.

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

1.- Son causas de extinción de la condición de personal estatutario fijo, las previstas en el artículo 21 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

2.- La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de 65 años.

2.1.- 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, de acuerdo con los criterios y las necesidades que se determinen por la Consejería competente en materia de sanidad, atendiendo a los criterios contenidos en los planes de ordenación de recursos humanos del Servicio Cántabro de Salud.

2.2.- Se concederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, total o parcial, siempre que se reúnan los requisitos y condiciones que se determinen por la Consejería competente en materia de sanidad, atendiendo a los planes de ordenación de recursos humanos del Servicio Cántabro de Salud y a los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

*Artículo 23. 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, el interesado podrá recuperar dicha condición si acredita la desaparición de la causa que la motivó.
2. Procederá también la recuperación de la condición de personal estatutario fijo cuando se hubiera perdido como consecuencia de incapacidad, si ésta es revisada conforme a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.

Si la revisión se produce dentro de los dos años siguientes a la fecha de declaración de incapacidad, el interesado tendrá derecho a incorporarse a plaza de la misma categoría y área de salud en que prestaba sus servicios.

3. El Gobierno de Cantabria, a propuesta de la Consejería competente en materia de sanidad, podrá conceder con carácter excepcional la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de personal estatutario, por haber

sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar resolución no se hubiese producido de forma expresa, se entenderá desestimada por silencio administrativo la solicitud.

4. La recuperación de la condición de personal estatutario, salvo en el caso previsto en el último párrafo del apartado 2 anterior, supondrá la declaración del interesado en la situación de excedencia voluntaria. El interesado podrá reincorporarse al servicio activo a través de los procedimientos previstos en el artículo del reingreso al servicio activo, sin que sea exigible tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria.

#### Artículo 24. *Personal emérito.*

Se considera personal emérito del Servicio Cántabro de Salud, al personal jubilado y con título universitario de licenciado, 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 y asesoramiento.

Por la Consejería competente en materia de Sanidad se determinarán los criterios generales, promoviendo convocatorias periódicas, para el reconocimiento de la condición de personal emérito del Servicio Cántabro de Salud.

### CAPITULO VII

#### **Provisión.**

#### SECCION 1ª. PRINCIPIOS RECTORES Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

#### Artículo 25. *Principios rectores.*

1. La provisión de plazas de personal estatutario en los centros e instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, se regirán por los principios recogidos en el artículo 29 de la Ley 55/2003, y por los siguientes:
  - a) Transparencia.
  - b) Imparcialidad, eficacia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección.
  - c) Los sistemas de selección cuidarán especialmente que el tipo de pruebas a superar se adecuen a las funciones que han de ser desarrolladas en la plaza o puesto convocado.
  - d) Agilidad de los procesos de selección.
2. La provisión de plazas y puestos por personal estatutario se realizará por los sistemas de selección, de promoción interna, movilidad, libre designación y por reingreso al servicio activo, conforme los criterios que se determinen

reglamentariamente, que podrá prever para facilitar la movilidad sistemas de permuta en plazas o puestos con la misma configuración.

3. Por la Consejería competente en sanidad 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 lo previsto en el artículo 31.6 de la Ley 55/2003.
4. La provisión de puestos directivos, jefaturas de unidad y jefaturas asistenciales se realizará con carácter general en la forma prevista en los artículos 47, 48 y 50 de esta Ley. Podrán establecerse otras formas de provisión de tales tipos de puestos de la organización sanitaria, incluida la provisión interina y mediante contratación laboral temporal, especialmente para la provisión de jefaturas asistenciales o de unidades de gestión clínica de alta especialización, especial responsabilidad o complejidad funcional, en los términos, con los requisitos y por el plazo que reglamentariamente se determine.
5. El personal estatutario fijo que, sin tener reserva de plaza, cese en un puesto de trabajo directivo, jefatura de unidad o jefatura asistencial, obtenido por el sistema de libre designación o por el procedimiento del artículo 50.1 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
6. La selección de personal estatutario investigador se realizará por el sistema de concurso teniendo en cuenta los principios contemplados en la Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica, de pública concurrencia, mérito y capacidad, y de evaluación científica independiente propios de la comunidad científica.

#### Artículo 26. *Oferta de empleo público.*

- a) La Oferta de empleo público de personal estatutario fijo se aprobará por el Gobierno de Cantabria, con periodicidad preferentemente bienal, a propuesta del Consejero competente en materia de sanidad, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, y será publicada en el "Boletín Oficial de Cantabria". La concreción de las plazas se efectuará en el momento de ser ofertadas a los aspirantes seleccionados.
- b) Excepcionalmente, cuando concurren necesidades urgentes de incorporación de personal, se podrán aprobar Ofertas de empleo público para ámbitos o categorías específicos.
- c) La Oferta de empleo público deberá reservar un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

### SECCION 2ª. SELECCIÓN.

#### Artículo 27. *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 cuando así resulte más adecuado en función de las características socio-profesionales del colectivo que pueda acceder a las pruebas o de las funciones a desarrollar.
3. Se podrá utilizar el sistema de concurso cuando las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar o el nivel de cualificación así lo aconsejen. En el supuesto específico de cobertura de plazas o puestos de facultativos especialistas de área en servicios asistenciales de referencia, y específicamente en el Hospital Marqués de Valdecilla, el sistema normal de selección será el de concurso, en el que se valorarán la especial cualificación, formación y habilidades de los aspirantes, posibilitando que su perfil profesional resulte ajustado a las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo.
4. Los sistemas de selección cuidarán especialmente la relación entre el tipo de pruebas a superar y su adecuación a las funciones a desempeñar.
5. Los sistemas de selección podrán comprender como parte integrante de los mismos períodos de formación, de prácticas, pruebas psicotécnicas, entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

#### Artículo 28. *Oposición.*

La oposición consiste en la celebración de uno o más ejercicios para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación. En cada convocatoria se determinarán las bases aplicables, especificando los ejercicios a superar que podrán consistir entre otros, en pruebas de conocimientos teóricos o prácticos, a desarrollar de forma oral o escrita, con entrevistas, y en general cualquier otro sistema que garantice la objetividad y racionalidad del proceso.

#### Artículo 29. *Concurso.*

El concurso consiste en la evaluación de la competencia, aptitud e idoneidad de los aspirantes, mediante la comprobación y calificación de los correspondientes méritos de acuerdo con el baremo de cada convocatoria, cuyas bases determinarán el procedimiento aplicable.

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 30. *Concurso-oposición.*

1. El concurso-oposición se desarrollará conforme las bases de la correspondiente convocatoria, y consistirá en la realización sucesiva, y en el orden que determine la convocatoria, de la fase de oposición y la de concurso.
2. La fase de oposición tendrá el peso que se determine en la correspondiente convocatoria, nunca inferior al 50% del total del proceso selectivo. No obstante, y sin perjuicio del carácter eliminatorio de los ejercicios en la forma que en cada convocatoria se determine, podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.
3. 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 31. 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 por orden de la Consejería competente en sanidad y a lo previsto en cada convocatoria. El nombramiento por la autoridad convocante, se publicará en el "Boletín Oficial de Cantabria", con una antelación mínima de al menos 15 días a la fecha de comienzo de las pruebas.
2. Los órganos de selección, de los sistemas de oposición y concurso-oposición, estarán compuestos por un número de miembros no inferior a cinco, incluido el presidente y el secretario, que tendrá voz y voto, e igual número de miembros suplentes. Sus miembros deberán ostentar la condición de empleados fijos de una Administración pública, en puesto o categoría para cuyo ingreso se requiera titulación igual o superior a la exigida a los candidatos. En categorías de profesionales sanitarios, en la convocatoria se determinará que la mitad más uno de los miembros deberá poseer una titulación correspondiente al mismo área de conocimiento que la exigida para participar en la convocatoria.
3. En los concursos la convocatoria determinará el número y requisitos del órgano colegiado de selección, que deberá garantizar la adecuación del conocimiento organizativo, técnico o científico, según proceda, de sus miembros para evaluar los méritos e idoneidad de los candidatos.
4. 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.
5. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal estatutario fijo de un número de aspirantes superior al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria y con los efectos previstos en la misma.

### Artículo 32. Convocatorias.

1. Una vez publicada la Oferta de empleo público, el Consejero 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) Identificación y número de las plazas convocadas.
  - b) Las condiciones y requisitos que deben reunir los participantes.
  - 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 formula necesarios para resolver los empates de puntuación de aspirantes.
  - g) Modelo de solicitud y documentación requerida
  - h) Plazo máximo para presentar las mismas, no inferior a veinte días.
3. Las bases de las convocatorias vincularán a la Administración, a los órganos de selección y a los 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, 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 15 por 100 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. La convocatoria podrá contemplar la exigencia de utilizar exclusivamente medios electrónicos por los aspirantes durante el proceso selectivo en aras a agilizar el mismo.

#### Artículo 33. *Requisitos de participación.*

Para poder participar en las convocatorias de selección de personal estatutario fijo será necesario reunir, en el período comprendido entre la fecha de finalización del plazo de presentación solicitudes y la fecha de finalización del proceso selectivo, los requisitos previstos en el artículo 30-5 de la Ley 55/2003, así como el de :

- 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, o tener reconocido tal derecho por una norma legal. Estas previsiones serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles 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.
- b) Poseer la titulación exigida en la convocatoria o en condiciones de obtenerla en el plazo de presentación de solicitudes.
- c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones.
- d) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.
- e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de 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/o especialidad en el servicio cántabro de Salud a la que se opta.

Artículo 34. *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 los aspirantes que han superado el proceso selectivo y atendiendo al orden de prelación de los mismos 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 los aspirantes que han superado el proceso selectivo, se efectuara mediante Orden del Consejero competente en materia de sanidad, con expresión de la plaza adjudicada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 de esta Ley, publicada en el «Boletín Oficial de Cantabria».
6. No podrán ser nombrado 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 toma de posesión será de un mes a partir del día siguiente a la publicación en el BOC, 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 del consejero de Sanidad.

Artículo 35. *Selección de personal estatutario temporal.*

1. Los procedimientos para la selección del personal estatutario temporal se registrarán por los principios de adecuación a la necesidad asistencial, igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad. Dichos procedimientos deberán posibilitar, en todo caso, la máxima agilidad y eficacia del proceso selectivo para la debida respuesta asistencial.
2. Con la finalidad de simplificar los procesos selectivos podrán utilizarse procedimientos que respetando aquéllos principios faciliten una rápida cobertura de las necesidades.
3. La participación y superación de ejercicios en procesos selectivos de personal fijo para la misma categoría, se valorará para la selección de personal temporal.

## SECCION 3ª. MOVILIDAD

### Artículo 36. *Movilidad voluntaria o concurso de traslados*

1. El concurso de traslados constituye el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo de personal estatutario fijo, cuyo desarrollo se ajustará a las bases de la correspondiente convocatoria.
2. Podrá 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, 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 deberá 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 encuentra 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. Igualmente estará obligado a participar el personal en expectativa de destino y el de excedencia forzosa conforme lo previsto en esta Ley.

### Artículo 37. *Comisiones de valoración de movilidad voluntaria.*

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

### Artículo 38. *Convocatoria del concurso de traslados*

Corresponde al Consejero 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 los participantes, 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 de los Servicios autonómicos de Salud en la misma categoría.

Artículo 39. *Resolución.*

1. El Consejero 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 antes de la finalización del plazo de toma de posesión, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

Artículo 40. *Toma de posesión.*

1. Los concursantes que obtengan plaza en los concursos de traslado deberán cesar en la que, en su caso, desempeñen, en el plazo de tres días hábiles siguientes a aquél 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 los tres días siguientes al del cese, salvo que el adjudicatario proceda de otra Comunidad Autónoma. En cuyo caso será de un mes; Si no implica cambio efectivo de puesto desempeñado la toma de posesión se realizará al día siguiente de la publicación de la resolución.
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 41. *Comisión de servicios.*

1. Por necesidades de 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, voluntaria o forzosa, por personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad.
2. El personal en comisión de servicios se mantendrá en la situación de servicio activo, así como la reserva de su puesto de trabajo de origen, y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado. Cuando las retribuciones resultasen inferiores a las del puesto de trabajo de origen, y la comisión haya sido forzosa por necesidades asistenciales, se percibirán las retribuciones de éste último, en los términos que reglamentariamente se determinen.
3. El personal estatutario fijo podrá ser destinado en comisión de servicios, con carácter temporal, al desempeño de funciones especiales no adscritas a un determinado puesto de trabajo, en cuya situación continuará percibiendo las retribuciones del puesto o plaza de origen.

#### Artículo 42. *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 los criterios que se establezcan, previa su negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad.
2. En todo caso entre los criterios se incluirán los relativos a la valoración del perfil profesional y situación personal de las personas afectadas por los mismos.

#### Artículo 43. *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 concursos de traslado.
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 en su correspondiente modalidad, el interesado podrá solicitar el reingreso en cualquier otra área. 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, 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 44. *Movilidad obligada por razón del servicio.*

1. De manera motivada, se podrá trasladar al personal estatutario a centros o unidades diferentes al de su nombramiento, cuando concurren necesidades del servicio, 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, conlleva el derecho a mantener sus retribuciones económicas, y habrá de referirse obligatoriamente a puestos de trabajo de la misma categoría y especialidad.

#### Artículo 45. *Movilidad obligada por razón de violencia de género.*

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.

#### SECCION 4ª. PUESTOS DIRECTIVOS Y JEFATURAS DE UNIDAD

Artículo 46.- Determinación de puestos directivos y jefaturas de unidad.

1. Se consideran puestos directivos y jefaturas de unidad aquéllos puestos de trabajo que estén así determinados conforme orden de la Consejería competente en Sanidad en adecuación a las necesidades de la gestión sanitaria, y contemplados como tales en las plantillas orgánicas.
2. En todo caso tendrán la consideración de puestos directivos los de Director y Subdirector de las áreas funcionales de Gerencia, Médica, Gestión y de Enfermería en los centros de gestión dependientes del Servicio Cántabro de Salud.
3. Las plantillas determinarán para cada puesto de trabajo directivo o de Jefatura de Unidad, al menos, su denominación, número de puestos, nivel de complemento de destino que se corresponderá con el grupo de clasificación asignado al mismo, y forma de provisión.
4. Cuando el puesto de Jefatura de unidad deba estar vinculado a una plaza básica de la correspondiente plantilla, tal requisito se hará constar igualmente en la plantilla orgánica.

Artículo 47. *Provisión de puestos de carácter directivo.*

1. La libre designación será el procedimiento normalizado de provisión utilizado para la cobertura de los puestos de trabajo de carácter directivo.
2. La provisión de puestos directivos, será en todo caso competencia del Consejero competente en Sanidad.
3. Podrá participar en los procedimientos de libre designación el personal estatutario fijo y los funcionarios públicos incluidos 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.
4. Los puestos convocados podrán ser declarados desiertos, por acuerdo motivado, cuando no concurren solicitantes idóneos para su desempeño.
5. El personal nombrado por libre designación podrá ser cesado discrecionalmente por la autoridad que acordó su nombramiento.
6. La provisión de los puestos de dirección podrá efectuarse también conforme al régimen laboral especial de alta dirección, regulado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.



Artículo 48. *Libre designación de puestos de jefatura de unidad.*

1. Los puestos de jefatura de unidad, tanto sanitaria como no sanitaria, se proveerán con carácter general por el sistema de libre designación, mediante convocatoria que se publicarán en el BOC. Se exceptúan las Jefaturas de Servicio y de Sección de carácter asistencial que se regirán por lo establecido específicamente para las mismas en el artículo 50 de esta Ley.
2. Podrá participar en las convocatorias el personal estatutario, y en caso de estar así previsto en las plantillas orgánicas, el funcionario que reúna los requisitos de acceso establecidos para la provisión del puesto en la correspondiente convocatoria.
3. Los puestos convocados podrán ser declarados desiertos, por acuerdo motivado, cuando no concurren solicitantes idóneos para su desempeño.
4. El personal nombrado por libre designación podrá ser cesado discrecionalmente por la autoridad que acordó su nombramiento.
5. Cuando las plantillas orgánicas tengan establecida la vinculación con una plaza básica, la provisión de un puesto de jefatura de unidad no podrá originar incremento de plantilla orgánica, por lo que para efectuar convocatoria pública tendrá que existir plaza básica vacante de la correspondiente categoría vinculada a la jefatura.
6. En el supuesto de cese, en la jefatura, de personal que tuviese la condición de estatutario fijo del servicio Cántabro de Salud será adscrito a igual plaza básica y con el mismo carácter definitivo o provisional que ostentase antes del nombramiento en la jefatura.

SECCION 5ª. NORMAS ESPECÍFICAS DE PROVISIÓN.

Artículo 49. *Médicos Especialistas.*

1. Las plazas correspondientes a las categorías de Médicos Especialistas, 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.
2. Los porcentajes establecidos en el apartado anterior se aplicarán al número global de plazas convocadas para el conjunto de médicos especialistas, afectadas por una misma oferta de empleo, sin que sea aplicable por cada especialidad.
3. En todo caso procederá la provisión por el sistema de selección consistente en concurso de aquéllas plazas en que así se determinen por la Consejería competente en materia de sanidad para garantizar la complejidad técnica o alta cualificación exigible en su desempeño.

Artículo 50. *Provisión de puestos de Jefes de Servicio y de Sección de carácter asistencial.*

1. Los puestos de Jefes de Servicio y de Sección de carácter asistencial en las unidades de asistencia especializada se proveerán mediante convocatoria pública, en la que podrán participar los facultativos con nombramiento de personal fijo en el Sistema Nacional de Salud, titulares de plaza vinculada en el Servicio de Salud, o funcionarios de carrera, mediante un proceso de selección basado en el currículum profesional de los aspirantes y en un proyecto técnico relacionado con la gestión de la unidad asistencial.
2. Los aspirantes seleccionados 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.
3. Mediante orden de la Consejería 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 miembros, incluido presidente y secretario con voz y voto, de los que, al menos, la mitad deberán ser profesionales de la misma especialidad.
4. En supuestos de cese será aplicable la previsión contenida en el artículo 48.6. de esta ley.
5. En situaciones de necesidad y con carácter excepcional podrá procederse al nombramiento de Jefes 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 el consejero competente en materia de sanidad, a propuesta del Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud, entre personal que reúna los mismos requisitos exigidos en el apartado anterior para su cobertura con carácter definitivo.

## SECCION 6ª. PROMOCION INTERNA

### Artículo 51. Régimen general.

1. El personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud podrá acceder, mediante promoción interna, a nombramientos correspondientes a otra categoría, siempre que el título exigido para el ingreso sea de igual o superior nivel académico que el de la categoría de pertenencia, y sin perjuicio del número de niveles existentes entre los puestos o plazas.
2. Para poder participar en las convocatorias de promoción interna será necesario acreditar los requisitos establecidos en las convocatorias correspondientes, y haber completado al menos dos años de servicios como personal estatutario fijo en la categoría de procedencia.
3. A efectos de titulación será aplicable lo establecido en el apartado 5 del artículo 34 del Estatuto Marco.
4. Las plazas que no se provean por el sistema de promoción interna se acumularán a las convocadas en los procesos selectivos por el sistema general de acceso libre.

En el caso de que se convoquen conjuntamente las plazas de promoción interna con las del turno libre, la convocatoria deberá indicar expresamente tal circunstancia y establecerá la correspondiente diferenciación, debiendo señalar los participantes en su solicitud el turno por el que concurren.

5. En cada convocatoria, los aspirantes seleccionados por el sistema de promoción interna tendrán preferencia para la elección de plaza sobre los procedentes del sistema general de acceso libre.

*Artículo 52. Promoción interna temporal.*

1. Cuando concurren 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 período 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 se determinarán los procedimientos de promoción interna temporal, los cuales se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad. Dichos procedimientos deberán posibilitar la máxima agilidad y eficacia en el proceso de promoción.

## CAPITULO VIII

### **Personal directivo**

*Artículo 53. Personal directivo.*

1. Es personal directivo aquel que 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 46 de esta Ley.
2. Se consideran funciones directivas las funciones de gobierno, dirección, gerencia y gestión, correspondiendo al Consejero competente en materia de sanidad determinar la configuración de tales puestos, en la que se tendrá en cuenta, en su caso, la complejidad y categoría del centro o centros de gestión a los que hayan de servir.
3. 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.

4. Los puestos de trabajo del personal directivo se entenderán como de especial dedicación y serán incompatibles con cualquier otra actividad pública o privada.
5. El personal estatutario fijo 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. Los servicios prestados en los citados puestos será computado a efectos de antigüedad. A efectos de procesos de selección o provisión de plazas y puestos estatutarios y de carrera profesional se computarán cuando se prevea y en la forma que se determine reglamentariamente o en la correspondiente convocatoria.
6. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva.
7. En aras a promover y mantener una función directiva profesional, la Consejería competente en Sanidad fomentará actividades formativas, que tendrán como destinatarios tanto al personal que ejercite dichas funciones, como a profesionales del sector sanitario cuya carrera profesional pueda comprender tales puestos.

## **CAPITULO IX**

### **Carrera profesional y *Evaluación del desempeño.***

#### *Artículo 54. Carrera profesional.*

1. La carrera profesional en el Servicio Cantabro 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 Cantabro 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. 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:

Grado I: 5 años.

Grado II: 10 años.

Grado III: 15 años.

Grado IV: 22 años.

4. Previa negociación en la Mesa Sectorial de personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cantabro de Salud, se desarrollarán los criterios generales del sistema de carrera profesional contemplados en la presente Ley.

Artículo 55. *Evaluación del desempeño.*

1. Se establecerán en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud, sistemas que permitan evaluar el desempeño del trabajo por el personal estatutario para la consecución de los cometidos y objetivos de aquél, la implicación en el servicio y el nivel de satisfacción de los ciudadanos atendidos.
2. La evaluación del desempeño se regirá por los principios de igualdad, transparencia, objetividad, no discriminación y ponderación adecuada.
3. En la regulación de los efectos de la evaluación se determinaran los mismos respecto a la carrera profesional, movilidad, retribuciones vinculadas a la productividad y cumplimiento de objetivos.

**CAPITULO X**  
**Retribuciones**

Artículo 56. *Principios generales*

1. El sistema retributivo del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud responde a los principios contenidos en la Ley 55/2003 del Estatuto Marco, 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.
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 57. *Clasificación.*

El sistema retributivo del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

Artículo 58. *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 la cantidad determinada para cada categoría, por cada tres años de servicios, el día en que se perfeccione, en función del grupo de clasificación conforme se determine en las leyes de presupuesto de cada año.

- c) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, se devengarán de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Su importe será de una mensualidad del sueldo y trienios, y una cuantía equivalente a la mensual del complemento específico y del de destino en los términos previstos en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 59. *Retribuciones complementarias.*

1. Las retribuciones complementarias pueden ser fijas o variables, retribuyendo 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 14 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.

Podrá contemplarse como circunstancia de asignación de distintas cuantías de este complemento las diferentes dedicaciones en jornadas ordinarias anuales del personal.

- 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.

Mediante Acuerdo del Gobierno de Cantabria se podrán establecer los criterios para la percepción del complemento de productividad variable cuya determinación responda a criterios fijos o estables.

Entre los criterios aplicables se contemplarán aspectos vinculados a la cantidad y calidad del trabajo, así como de utilización racional de los recursos.

Corresponde al Gobierno de Cantabria la fijación de los criterios para la percepción del complemento de productividad variable por el cumplimiento de objetivos derivados del contrato de gestión, así como la autorización de la cuantía máxima global a percibir por tal concepto. La percepción del complemento de productividad variable quedará condicionada a la manifestación escrita, por parte del personal, de su voluntad de cumplimiento de los objetivos anuales establecidos por el Gerente del SCS para el correspondiente centro sanitario.

La percepción del complemento de productividad no originará derecho alguno a su mantenimiento.

- d) El complemento de atención continuada, destinado a remunerar la dedicación que garantice la continuidad asistencial, así como la dificultad que conlleva el trabajo de atención sanitaria a la población de forma continuada todos los días del año.

Igualmente se retribuirá con este complemento los servicios que, por necesidades del servicio, deba realizar el personal como complementaria a la jornada ordinaria.

Reglamentariamente, previa negociación en la mesa sectorial, se determinarán el criterio para la correspondiente compensación, entre los que se incluirán la actividad complementaria de presencia física o localizada fuera de la jornada ordinaria, así como la disponibilidad para garantizar la continuidad asistencial.

Por disponibilidad permanente se entenderá la disposición distinta a la participación en atención continuada de presencia física o localizada, por la participación en la prestación de servicios específicos en procesos complejos, que requieran una capacitación técnica y de conocimientos especiales que no pueden ser desarrollados por todos los integrantes de la unidad asistencial correspondiente, dado la excepcionalidad de la casuística.

Igualmente se compensará con este complemento el exceso de jornada del personal, previa fijación por el Gobierno de un valor hora según grupo de clasificación, y de los criterios para su percepción.

- e) El complemento de carrera profesional, destinado a retribuir el grado alcanzado en el sistema de carrera profesional del Servicio Cántabro de Salud. A estos efectos se percibirá solo un grado de carrera de una única categoría profesional siempre que se esté en activo en la misma.
- f) 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 en la función se realizarán por el Director Gerente del Servicio Cantabro de Salud.

#### Artículo 60. *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 establecidos para el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con las especialidades y en los términos que en su caso contemple la normativa que las regule.

#### Artículo 61. *Personal estatutario temporal.*

El personal estatutario temporal percibirá la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias que correspondan a su nombramiento, con excepción expresa del complemento de carrera profesional, y en general de todos aquellos conceptos que no resulten procedentes atendiendo a la naturaleza de su relación con la Administración.

Artículo 62. *Personal en prácticas.*

La retribución de los 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.

CAPITULO XI  
**Tiempo de trabajo y régimen de descansos**

Artículo 63. *Jornada ordinaria de trabajo y horario de trabajo.*

1. Se entenderá por jornada ordinaria de trabajo el número anual de horas efectivas de trabajo. La jornada máxima y mínima será determinada por el Gobierno, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cantabro de Salud.
2. La jornada podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
3. El personal con nombramiento específico para la realización de jornada de atención continuada se regirá por su normativa específica, sin que pueda superar el límite máximo de la jornada anual ordinaria.
4. Se entenderá por horario de trabajo el concepto que determina el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar servicio, respetando la duración máxima de la jornada de trabajo, y la fijación de la hora de comienzo y la hora de finalización del trabajo, para cubrir la programación funcional del centro.
5. Corresponde a la dirección del centro correspondiente, en ejercicio de la capacidad organizativa y de dirección, determinar el régimen de cumplimiento del horario de trabajo del personal que, en todo caso, deberá garantizar el régimen de funcionamiento de los centros para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitario asistenciales a la población.

Artículo 64. *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.
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.
3. 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 65. *Jornada complementaria.*

1. Tendrá la consideración de jornada complementaria la previstas en la Ley del Estatuto Marco, así como aquella que reglamentariamente se determine para todo el personal, tanto sanitario como no sanitario, conforme las necesidades de la organización.
2. Su retribución será realizada a través del complemento de atención continuada en las modalidades que reglamentariamente se determinen.

Artículo 66. Vacaciones, permisos, licencias y descansos

En materia de vacaciones, permisos y descansos 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.

Artículo 67. Concepto de turnos de trabajo.

1. Turno diurno: se considerará como tal el realizado por aquellos trabajadores que cumplieran su jornada anual en horario de mañana; horario de tarde; horario, unos días de mañana y otros días de tarde.
2. Turno nocturno: se considerará como tal el realizado por aquellos trabajadores que cumplen, en régimen permanente, su jornada anual en horario nocturno, entendiéndose que el horario nocturno comienza a las veintidós horas y finaliza a las ocho de la mañana del día siguiente.
3. Turno rotatorio: se considerará como tal el realizado por aquellos trabajadores que cubran, con tal carácter, los turnos de noche, rotando entre los siguientes: mañana y noche, mañana, tarde y noche; tarde y noche; es decir, incluyendo siempre el turno de noche, en cualquier sistema.

**CAPITULO XII**  
**Situaciones del personal**

Artículo 68. *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.

Artículo 69. *Servicio activo, excedencia por prestación de servicios en el sector público y suspensión de funciones.*

1. Será aplicable al personal estatutario del servicio de salud de Cantabria las situaciones de servicio activo, de excedencia por prestación de servicios en el sector público y la de suspensión de funciones reguladas en la Ley del Estatuto Marco.

Artículo 70. *Servicios especiales.*

1. El personal estatutario será declarado en situación de servicios especiales en los supuestos contemplados en el artículo 64 de la Ley del Estatuto Marco, 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.
2. También será declarado en situación de servicios especiales, el personal estatutario que pase a desempeñar puestos directivos en entidades o instituciones del sector público sanitario de Cantabria, así como el personal que sea autorizado por la Administración sanitaria de Cantabria, para prestar servicios o colaborar con Fundaciones sanitarias por el interés sanitario de la actividad a desarrollar.
3. Artículo 71. *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 limítrofes con aquélla.

Artículo 72. *Excedencia voluntaria.*

1. La situación de excedencia voluntaria se declarará de oficio o a solicitud del interesado, según las reglas contempladas en la Ley del Estatuto Marco.
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 73. *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.
3. El personal estatutario fijo en situación de expectativa de destino vendrá obligado a aceptar plazas que le sean ofrecidos de la misma categoría profesional en el correspondiente nivel de la atención primaria o especializada en el que estuviese prestando servicios, en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud. Vendrán igualmente obligados a participar en los concursos de traslados de su categoría profesional, y a participar en los cursos de formación a que se les 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 tuvieran reconocido y el cincuenta por ciento del complemento específico que percibieran al pasar a esta situación.
6. A los restantes efectos, la situación de expectativa de destino se equipara a la de servicio activo.

#### Artículo 74. *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 plazas correspondientes a su categoría profesional que se les indiquen, 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 les comunique.
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, funcional 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 tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas, así como al cómputo del tiempo en dicha situación a efectos de derechos pasivos y de trienios.

Artículo 75. *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 excedencia voluntaria por interés particular.
4. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones básicas, el complemento de carrera y el específico, excluido el complemento de atención continuada y el complemento de productividad, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de catorce mensualidades.

Artículo 76. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. El personal estatutario tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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 período de excedencia de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado de un familiar que se encuentre 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 mismo y no desempeñe actividad retribuida.
3. El período de excedencia sin fraccionar será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.
4. Esta excedencia constituye un derecho individual del personal. En caso de que dos empleados 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 período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios y derechos pasivos.
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, tendrán derecho a la reserva del mismo puesto y/o plaza de trabajo que desempeñaban.

Artículo 77. *Excedencia por razón de violencia de género.*

1. El personal 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 tendrán derecho a reserva del puesto y/o plaza de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Quando 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.

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

Artículo 78. *Reingreso al servicio activo*

- 1.- El reingreso al servicio activo se efectuará conforme lo establecido en la Ley del Estatuto Marco y en el art. 43 de esta ley.
- 2.- El personal reingresado provisionalmente tendrá la obligación de participar en la primera convocatoria de concurso de traslados en la que se habrá incluido la plaza ocupada con tal carácter.
- 3.- El personal reingresado al servicio activo, seguirá un programa específico de reciclaje consistente en formación complementaria o actualización de los conocimientos, técnicas, habilidades y aptitudes necesarias 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.

**CAPITULO XIII**  
**Régimen disciplinario**

**SECCION 1ª. PRINCIPIOS GENERALES Y ORGANOS COMPETENTES.**

Artículo 79. *Responsabilidad disciplinaria.*

El personal estatutario del servicio de salud de Cantabria 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 80. *Principios del régimen disciplinario y Órganos competentes.*

1. El régimen disciplinario responderá a los principios contemplados en la Ley del Estatuto Marco.
  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.
  3. Corresponde al Consejero competente en materia de sanidad la incoación de expedientes disciplinarios y la sanción por faltas graves y muy graves, excepto en el caso de la resolución de sanción de separación del servicio, cuya competencia corresponde al Gobierno de Cantabria. Igualmente corresponde a la Consejería competente en sanidad aprobar instrucciones de procedimiento que faciliten el ejercicio de la facultad disciplinaria.
1. Corresponde al Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud la propuesta de informaciones previas o reservadas, cuando se considere necesario para proponer la incoación de expedientes disciplinarios y la sanción por faltas leves. La Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud realizará el seguimiento y control de la actividad disciplinaria, así como las anotaciones de sanciones en los expedientes del personal y su cancelación de oficio transcurridos los plazos previstos en esta ley.

## SECCION 2ª. FALTAS Y SANCIONES.

### Artículo 81. *Clases y prescripción de las faltas.*

1. Constituyen faltas disciplinarias las tipificadas en la Ley del Estatuto Marco, así como las siguientes faltas graves:
  - a) El incumplimiento de la cartera de servicios aprobada en el servicio cántabro de salud, que comporte perjuicios para el usuario o para la Administración por causa imputable al empleado.
  - b) La ausencia manifiesta de colaboración con los objetivos establecidos por el servicio Cántabro de salud.
  - c) La utilización indebida de recetas.
  - d) La desviación de personas con derecho a prestación asistencial por el servicio público de salud hacia servicios sanitarios privados, con fines lucrativos.
  - e) Cualquier acto u omisión, relacionado con el servicio, constitutivo de falta penal.

Y como falta muy grave:

- a) La comisión de hechos constitutivos de delitos dolosos.

### Artículo 82. *Clases, anotación, prescripción y cancelación de sanciones.*

1. Las sanciones que se podrán imponer serán las establecidas en la Ley del Estatuto Marco con las siguientes matizaciones:
  - a) La separación del servicio, para el caso de personal temporal comportará la revocación del nombramiento sin posibilidad de nuevos nombramientos.

- b) 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) Exclusión para nombramientos temporales por el tiempo que se determine o con carácter definitivo, para personal temporal.
3. Las faltas de puntualidad y las de asistencia, además de la correspondiente sanción darán lugar a la correspondiente deducción de retribuciones conforme lo previsto en el artículo 56.3 de esta Ley.
4. Las faltas y sanciones prescribirán en los plazos previstos en la Ley del Estatuto Marco, cancelándose de oficio las correspondientes anotaciones por el servicio cántabro de salud.

### SECCION 3ª. PROCEDIMIENTO.

#### Artículo 83. Principios generales.

1. El procedimiento disciplinario se ajustará a los principios generales de la Ley del Estatuto Marco, así como a las instrucciones de procedimiento que dicte la Consejería competente en Sanidad.
2. La Inspección sanitaria colaborará e intervendrá en los procedimientos disciplinarios cuando se considere necesario, para un adecuado desarrollo de actuaciones en ejercicio de la potestad disciplinaria.
3. El plazo máximo de tramitación de los expedientes disciplinarios será de 9 meses.

#### Artículo 84. *Medidas provisionales.*

1. Como medida cautelar podrán adoptarse motivadamente, por el órgano competente para incoar expedientes disciplinarios, a propuesta del Director gerente del servicio de salud o instructor, las medidas de carácter provisional previstas en el artículo 75 de la Ley del Estatuto Marco.
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 del instructor del 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 al juzgado 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 muy graves que impliquen riesgo para la seguridad de los pacientes o del resto de personal, 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 previa imprescindible para adoptar la decisión.

## CAPITULO XIV **Régimen de incompatibilidades**

### Artículo 85. *Régimen general.*

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

### Artículo 86. *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 el interesado 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. Por la Administración sanitaria se llevará un registro de las compatibilidades autorizadas al personal estatutario del Servicio Cantabro de Salud. El cambio de puestos de trabajo o actividades exigirá un nuevo reconocimiento de compatibilidad para el personal que la tuviese autorizada en el anterior puesto.
5. El régimen de compatibilidad entre las funciones sanitarias y docentes del personal del Servicio Cántabro de Salud será el contemplado en el marco de los conciertos entre la Universidad y la Administración Sanitaria de Cantabria, conforme lo previsto en la legislación específica en materia de plazas vinculadas, si bien la función asistencial en el servicio de salud de los profesionales en régimen de vinculación se mantendrá hasta la edad de jubilación forzosa del personal estatutario, y en su caso aplicando los mismos criterios en materia de prolongación en servicio activo.
6. Por la Consejería competente en Sanidad se regularán los criterios que faciliten al personal estatutario del servicio de salud la compatibilidad de la actividad asistencial con la investigadora, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y con lo previsto en la Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica.



Específicamente se establecerán criterios que faciliten la compatibilidad del desarrollo de actividad asistencial en el Servicio Cántabro de Salud con la participación en proyectos de investigación en el IFIMAV o entidades de investigación participadas, tuteladas o colaboradoras de la Administración sanitaria de Cantabria en esta materia.

## CAPITULO XV Representación, participación y negociación

### Artículo 87. *Criterios generales.*

1. Resultarán de aplicación al personal estatutario, en materia de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo, las normativas básicas aplicables al personal estatutario de los Servicios de Salud con las particularidades que se recogen a continuación.
2. Previa negociación con las OOSS más representativas en el SCS podrá acordarse la constitución de una única Junta de Personal como órgano de representación para todo el personal estatutario del SCS.

### Artículo 88. Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

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 del Servicio Cántabro de Salud. En la misma estarán presentes los representantes de la Administración Sanitaria, y 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.

### Artículo 89. *Pactos y acuerdos.*

1. En el seno de la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, los representantes de la Administración y los representantes de 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 de Cantabria y, para su eficacia, precisarán la previa, expresa y formal aprobación del citado órgano de gobierno.

2. La negociación estará presidida por los principios de legitimación negociadora, legalidad, buena fe, transparencia y suficiencia presupuestaria.
3. Corresponderá al Gobierno de Cantabria, a propuesta del titular de la Consejería competente en sanidad, establecer las condiciones de trabajo del personal cuando no se produzca acuerdo en la negociación.

4. Los Acuerdos serán depositados en la oficina pública de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria, y para general conocimiento dispuesta su publicación en el BOC por la Consejería competente en materia de Sanidad.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Primera:**

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.

### **Segunda**

Se incorporan al concepto de productividad fija las cuantías que a la entrada en vigor de esta Ley tienen asignados los diferentes puestos de trabajo, así como la que se viene percibiendo en concepto de complemento acuerdo marco.

### **Tercera**

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.

### **Cuarta**

El personal sanitario de cupo y zona, a extinguir, que mantiene una jornada distinta al resto del personal sanitario del Servicio Cántabro de Salud, percibirá el 60 % del complemento de carrera profesional reconocido al personal estatutario fijo licenciado y diplomado sanitario.

### **Quinta**

Las compensaciones e indemnizaciones por razón de servicio, derivadas de desplazamientos en ambulancia acompañando a enfermos y desplazamientos de médicos especialistas de cupo, se regirán por la Orden del Ministerio de Sanidad y Consumo de 8 de agosto de 1986, de retribuciones del personal dependiente del Instituto Nacional de la Salud, Instituto Catalán de la Salud y Red de Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social en Andalucía.

### **Sexta**

Las plazas vinculadas a que se refiere el artículo 105 de la Ley General de Sanidad y el artículo 118.5 de esta Ley se retribuirán y proveerán 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 sus servicios en centros asistenciales del Servicio Cantabro de Salud.

Mediante convenio entre el Gobierno de Cantabria de Cantabria, a propuesta de la Consejería competente en sanidad, y la Universidad, se revisará el vigente a la entrada en vigor de esta Ley para su actualización y adaptación a las previsiones contenidas en la misma.

### **Séptima**

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 puedan acceder, indistintamente y con criterios de reciprocidad, a procedimientos de provisión para ambos tipos de personal.

### **Octava**

En materia de planes de pensiones se aplicará al personal estatutario del Servicio de Salud la normativa general que sea de aplicación a los empleados públicos del Gobierno de Cantabria, con las peculiaridades que en su caso puedan establecerse.

### **Novena**

A efectos de facilitar la aplicación de la previsión contenida en el artículo 8 de la Ley 4472003, de 21 de noviembre, reglamentariamente se determinará por la Consejería competente en sanidad, los criterios que permitan vincular personal estatutario fijo o temporal a proyectos de gestión compartida o cuando se mantengan alianzas estratégicas entre distintos establecimientos sanitarios.

### **Décima**

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

### **Undécima**

Lo establecido en esta Ley se entiende sin perjuicio de nuevas fórmulas de gestión que pueda acordar la Administración sanitaria de Cantabria.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Primera**

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, de retribuciones del personal dependiente del Instituto Nacional de la Salud, Instituto Catalán de la Salud y Red de Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social en Andalucía, con los incrementos que en su caso establezca la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria de cada ejercicio económico.

### **Segunda**

En tanto se proceda a regular la acción social del personal estatutario del Servicio de Salud, se mantendrán vigentes el tipo de ayudas existentes a la entrada en vigor de esta Ley.

### **Tercera**

En tanto se desarrolle reglamentariamente el complemento de coordinación de centro de atención primaria al que se refiere el artículo 59 de esta Ley se mantendrá vigente el complemento de coordinación de equipos de atención Primaria y el de responsable de enfermería de equipo de atención primaria.

#### **Cuarta**

Seguirán aplicándose los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de esta ley en el Servicio Cántabro de Salud, y categorías incluidas en los mismos, conforme el artículo 3 y la disposición adicional del R.D. Ley 3/1987, de 11 de septiembre, con las equivalencias establecidas en la disposición transitoria tercera de la Ley 7/2007 del EBEP, en tanto no se disponga la aplicación de la nueva clasificación profesional contenida en el EBEP.

#### **Quinta**

Quedan suprimidas las categorías de costurera/o, peluquero/a, tapicero/a, lavandera/o y planchadora o planchador.

Respecto al resto de categorías de personal de oficios y de servicios, por la Consejería competente en sanidad se determinarán los criterios para la revisión de categorías, suprimiéndose aquéllas que no se adapten al modelo organizativo vigente, determinando los criterios de integración, en su caso, del personal afectado en otras categorías. En todo caso las plazas afectadas por ofertas públicas de empleo convocadas con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no se verán afectadas por esta disposición en tanto no concluya el proceso selectivo convocado.

#### **Quinta**

El personal que a la entrada en vigor de esta Ley esté nombrado en Jefaturas de Unidad, incluidas las de Servicio y Sección de carácter asistencial, se mantendrá en el puesto de acuerdo con la normativa que dio lugar a su nombramiento. No obstante si el nombramiento efectuado en su día tuviese prevista evaluación y la misma no se hubiese efectuado en el plazo previsto, se realizará conforme lo previsto en esta Ley en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la misma.

#### **Sexta**

Los puestos de trabajo que en virtud de lo señalado en la correspondiente plantilla, de acuerdo a lo establecido en esta Ley, vean modificada la forma de provisión a LD y estén ocupados por personal nombrado por concurso, se mantendrán como tales hasta que se produzca el cese del titular, adaptándose la forma de provisión a partir de ese momento.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

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