



1. PROYECTOS DE LEY.

PERSONAL ESTATUTARIO DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA [7L/1000-0020]

Informe de la Ponencia.

PRESIDENCIA

De conformidad con el artículo 102.1 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de Cantabria del Informe emitido por la Ponencia designada en el seno de la Comisión de Sanidad al Proyecto de Ley de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, número 7L/1000-0020.

Santander, 30 de noviembre de 2010

EL PRESIDENTE DEL
PARLAMENTO DE CANTABRIA,

Fdo.: Miguel Ángel Palacio García.

[7L/1000-0020]

A LA COMISIÓN SANIDAD.

La Ponencia constituida en el seno de la Comisión de Sanidad del Parlamento de Cantabria, integrada por las Ilmas. Sras. D.^a María José Sáenz de Buruaga Gómez, del Grupo Parlamentario Popular, D.^a María Alodia Blanco Santamaría, del Grupo Parlamentario Regionalista, y D.^a Purificación Sáez González, del Grupo Parlamentario Socialista, en reunión celebrada el día 26 de noviembre de 2010, ha estudiado el Proyecto de Ley de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, número 7L/1000-0020, y las enmiendas al articulado presentadas al mismo. Por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 121 del Reglamento, emite el preceptivo Informe que se eleva a la Comisión, a los efectos de la tramitación procedente:

INFORME AL PROYECTO DE LEY DE PERSONAL ESTATUTARIO DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA.

Se han incorporado al Informe de la Ponencia los textos de las enmiendas números 3-3P y 15-15P de las presentadas por el Grupo Parlamentario Popular y las enmiendas números 40-1RS, 41-2RS, 42-3RS, 43-4RS, 44-5RS, 46-7RS, 48-9RS, 49-10RS, 50-11RS, 51-12RS, 52-13RS, 53-14RS, 54-15RS, 56-17RS, 58-19RS, 59-20RS, 60-21RS, 61-22RS, 62-23RS, 63-24RS, 64-25RS, 65-26RS, 66-27RS, 67-28RS, 68-29RS, 69-30RS, 70-31RS, 71-32RS, 72-33RS, 73-34RS, 74-35RS, 75-36RS, 78-39RS, 79-40RS, 80-41RS, 81-42RS, 82-43RS, 83-44RS, 84-45RS, 85-46RS, 86-47RS, 87-48RS, 88-49RS, 89-50RS, 90-51RS, 91-52RS, 92-53RS, 93-54RS, 94-55RS, 95-56RS, 96-57RS y 97-58RS de las presentadas por los Grupos Parlamentarios Regionalista y Socialista, publicadas en el Boletín Oficial del Parlamento de Cantabria número 424, de fecha 10 de noviembre de 2010; así como los textos resultantes de las enmiendas transaccionales correspondientes a las enmiendas números 9-9P y 55-16RS; 11-11P y 57-18RS; 30-30P, 76-37RS y 77-38RS; 45-6RS; y 47-8RS.

Asimismo, han sido rechazadas las enmiendas números 1-1P, 2-2P, 4-4P, 5-5P, 6-6P, 7-7P, 8-8P, 10-10P, 12-12P, 13-13P, 14-14P, 16-16P, 17-17P, 18-18P, 19-19P, 20-20P, 21-21P, 22-22P, 23-23P, 24-24P, 25-25P, 26-26P, 27-27P, 28-28P, 29-29P, 31-31P, 32-32P, 33-33P, 34-34P, 35-35P, 36-36P, 37-37P, 38-38P y 39-39P, de las presentadas por el Grupo Parlamentario Popular, y se ha formulado voto particular a las enmiendas números 46-7RS, 51-12RS, 53-14RS, 54-15RS, 56-17RS, 60-21RS, 61-22RS, 63-24RS, 64-25RS, 65-26RS, 66-27RS, 67-28RS, 68-29RS, 70-31RS, 73-34RS, 74-35RS, 75-36RS, 78-39RS, 81-42RS, 87-48RS, 91-52RS y 93-54RS, de las presentadas por los Grupos Regionalista y Socialista, publicadas todas ellas en el citado Boletín Oficial del Parlamento de Cantabria número 424, de 10 de noviembre de 2010.

En consecuencia, el texto resultante de la iniciativa en tramitación es el siguiente:

"PROYECTO DE LEY DE PERSONAL ESTATUTARIO DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA.



ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

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

CAPÍTULO II. ÓRGANOS COMPETENTES EN MATERIA DE PERSONAL ESTATUTARIO

- Artículo 4. Órganos superiores y directivos
- Artículo 5. Régimen competencial

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO

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

CAPÍTULO IV. PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL

- Artículo 9. Criterios generales de planificación
- Artículo 10. Planes de ordenación de recursos humanos
- Artículo 11. Registro de Personal de Instituciones Sanitarias
- Artículo 12. Plantillas orgánicas
- Artículo 13. Criterios de ordenación del personal
- Artículo 14. Categorías estatutarias
- Artículo 15. Observatorio de Recursos Humanos

CAPÍTULO V. DERECHOS Y DEBERES

- Artículo 16. Derechos
- Artículo 17. Deberes
- Artículo 18. Formación
- Artículo 19. Acción social
- Artículo 20. Premios y reconocimientos
- Artículo 21. Salud laboral

CAPÍTULO VI. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO FIJO

- Artículo 22. Adquisición de la condición de personal estatutario fijo
- Artículo 23. Ámbito de adscripción del personal estatutario
- Artículo 24. Pérdida de la condición de personal estatutario fijo
- Artículo 25. Recuperación de la condición de personal estatutario fijo
- Artículo 26. Personal emérito

CAPÍTULO VII. SELECCIÓN Y PROVISIÓN

SECCIÓN 1ª. DISPOSICIONES GENERALES Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

- Artículo 27. Disposiciones generales
- Artículo 28. Oferta de empleo público de personal estatutario

SECCIÓN 2ª SELECCIÓN

- Artículo 29. Sistemas de selección
- Artículo 30. Oposición
- Artículo 31. Concurso
- Artículo 32. Concurso-oposición
- Artículo 33. Órganos de selección
- Artículo 34. Convocatorias
- Artículo 35. Requisitos de participación
- Artículo 36. Desarrollo y superación del proceso selectivo
- Artículo 37. Selección de personal estatutario temporal



SECCIÓN 3ª. RÉGIMEN GENERAL DE PROVISIÓN

- Artículo 38. Movilidad voluntaria mediante concurso de traslados
- Artículo 39. Comisiones de valoración de la movilidad voluntaria
- Artículo 40. Convocatoria del concurso de traslados
- Artículo 41. Resolución
- Artículo 42. Toma de posesión
- Artículo 43. Comisión de servicios
- Artículo 44- Reasignación o redistribución de efectivos
- Artículo 45. Reingreso al servicio activo
- Artículo 46. Movilidad obligada por razón del servicio
- Artículo 47. Movilidad obligada por razón de violencia de género

SECCIÓN 4ª. RÉGIMENES ESPECIALES DE PROVISIÓN

Artículo 48. Determinación de puestos directivos.

Artículo 49. Provisión de puestos de carácter directivo

Artículo 50. Libre designación de puestos de jefatura de unidad

Artículo 51. Concurso específico de méritos de puestos singularizados.

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

SECCIÓN 5ª. PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 53. Régimen general

Artículo 54. Promoción interna temporal

CAPÍTULO VIII. PERSONAL DIRECTIVO

Artículo 55. Personal directivo

CAPÍTULO IX. CARRERA PROFESIONAL

Artículo 56. Carrera profesional

Artículo 57. Grados

CAPÍTULO X. RETRIBUCIONES

Artículo 58. Principios generales

Artículo 59. Clasificación

Artículo 60. Retribuciones básicas

Artículo 61. Retribuciones complementarias

Artículo 62. Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 63. Retribuciones diferidas

Artículo 64. Personal estatuario temporal

Artículo 65. Personal en prácticas

CAPÍTULO XI. TIEMPO DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE DESCANSOS

Artículo 66. Jornada ordinaria de trabajo y horario de trabajo

Artículo 67. Jornada a tiempo parcial

Artículo 68. Jornada complementaria

Artículo 69. Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 70. Reducción de jornada

CAPÍTULO XII. SITUACIONES DEL PERSONAL

Artículo 71. Situaciones

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

Artículo 73. Servicios especiales

Artículo 74. Servicios bajo otro régimen jurídico

Artículo 75. Excedencia voluntaria

Artículo 76. Excedencia de destino

Artículo 77. Excedencia forzosa

Artículo 78. Excedencia voluntaria incentivada



Artículo 79. Excedencia por cuidado de familiares
Artículo 80. Excedencia por razón de violencia de género
Artículo 81. Excedencia voluntaria por agrupación familiar
Artículo 82. Reingreso al servicio activo

CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

SECCIÓN 1ª. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 83. Responsabilidad disciplinaria
Artículo 84. Principios del régimen disciplinario

SECCIÓN 2ª. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 85. Faltas
Artículo 86. Sanciones

SECCIÓN 3ª. PROCEDIMIENTO

Artículo 87. Principios generales
Artículo 88. Medidas provisionales

CAPÍTULO XIV. RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

Artículo 89. Régimen general
Artículo 90. Normas específicas

CAPÍTULO XV. REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN Y NEGOCIACIÓN

Artículo 91. Criterios generales
Artículo 92. Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria
Artículo 93. Pactos y acuerdos

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. *Complemento de productividad, factor fijo.*

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Importe de los trienios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Desplazamientos en ambulancia y de especialistas de cupo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Plazas vinculadas

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Convenios de colaboración con otras administraciones sanitarias autonómicas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Planes de pensiones

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. *Contratos laborales temporales de investigación, de dirección y de residencia.*

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Nuevas formas de gestión del Sistema Sanitario Público de Cantabria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. *Vigencia de pactos y acuerdos.*

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Realización de proyectos de investigación en el ámbito de la Administración sanitaria.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Régimen transitorio de la clasificación profesional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Régimen transitorio de los titulares de jefaturas de unidad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Modificación de la forma de provisión puestos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. Sistema retributivo del personal estatutario de cupo y zona.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. Régimen transitorio del complemento de coordinación de centro de atención primaria.



~~Régimen transitorio del complemento de atención primaria.~~

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. Previsiones retributivas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. Régimen transitorio de la acción social.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. Derogación normativa.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor.

PROYECTO DE LEY DE PERSONAL ESTATUTARIO DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

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

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

II

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



Así las cosas, 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. Por otra parte, el artículo 3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, faculta a las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, para que en desarrollo de 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 los antecitados artículos 24.1 y 35.3 del Estatuto de Autonomía para Cantabria.

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

Adicionalmente es oportuno promover mediante Ley la modernización de la relación de empleo de 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 de instituciones sanitarias de Cantabria.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

Artículo 3. Principios y criterios.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

ÓRGANOS COMPETENTES EN MATERIA DE PERSONAL ESTATUTARIO

Artículo 4. Órganos superiores y directivos.

1. *Son órganos superiores en materia de personal estatutario el Consejo de Gobierno y el Consejero/a competente en materia de sanidad.*

2. Son órganos directivos el Director/a Gerente del Servicio Cántabro de Salud y el Secretario/a General de la Consejería competente en materia de sanidad

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

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

Artículo 5. Régimen competencial.

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

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

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

c) Fijar la jornada anual de trabajo, a propuesta del Consejero/a competente en materia de sanidad.

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

e) Aprobar, a propuesta del Consejero/a competente en materia de sanidad, la oferta de empleo público del personal estatutario.

f) Aprobar, a propuesta del Consejero/a competente en materia de sanidad, el plan de ordenación de recursos humanos del Servicio Cantabro de Salud.

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



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

i) Conceder premios y recompensas, a propuesta del Consejero/a competente en materia de sanidad.

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

k) Rehabilitar, a propuesta del Consejero/a competente en materia de sanidad, en los términos previstos en el ordenamiento jurídico al personal estatutario condenado a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial

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

2. El Consejero/a competente en materia de sanidad ejercerá el desarrollo normativo y la dirección superior y coordinación de la política en materia de personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud y, en particular, las siguientes competencias:

a) Ejercer la potestad reglamentaria en materia de personal estatutario que no este atribuida al 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) Aprobar, modificar y suprimir las plantillas orgánicas de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, así como su estructura, incluida la determinación y configuración de puestos directivos.

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

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

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

g) Autorizar las comisiones de servicio a puestos directivos y en los supuestos no atribuidos al Director/a Gerente del Servicio Cántabro de Salud.

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

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

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

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

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

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

n) Resolver los expedientes de compatibilidad del personal estatutario.

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

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



- q) Aprobar la convocatoria de plazas de personal emérito, resolverlas y efectuar el correspondiente nombramiento.
- r) Crear, modificar y suprimir las categorías de personal estatutario.
- s) Declarar la situación administrativa de servicios especiales
- t) Cuantas otras competencias le atribuya la normativa vigente.

3. *El Director/a Gerente del Servicio Cántabro de Salud ostenta en materia de personal estatutario las siguientes competencias:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Adscribir provisionalmente al desempeño de puestos de trabajo

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

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

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

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

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

o) Resolver las solicitudes de prolongación en el servicio activo

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

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

r) Proponer al Consejero/a competente en materia de sanidad la incoación de expedientes disciplinarios

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



- t) Autorizar los desplazamientos por razón de servicio con derecho a indemnización
- u) Autorizar la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento del personal
- v) Gestionar y promover la seguridad y salud laboral del personal estatutario
- x) Convocar, en su caso, y resolver las ayudas de acción social
- y) Gestionar el Registro de Personal de Instituciones Sanitarias

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

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

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO

Artículo 6. Criterios de clasificación.

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

- a) Atendiendo a la función desarrollada, se clasifica en personal sanitario y en personal de gestión y servicios.
- b) *Atendiendo al nivel del título exigido para el ingreso, se clasifica en personal de formación universitaria, personal de formación profesional y otro personal.*
- c) Atendiendo al tipo de nombramiento, se clasifica en personal fijo y temporal.

Artículo 7. Personal estatutario fijo.

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

Artículo 8. Personal estatutario temporal.

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 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 pérdida de la condición de personal estatutario fijo establecidas en el artículo 24 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 durante los seis años siguientes al de ejecución de la sanción.

4. Si se realizaran 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, el Servicio Cántabro de Salud deberá realizar un estudio de las causas que lo motivaron en cada caso, para que el órgano competente para aprobar la plantilla orgánica valore, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro 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.



CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 9. Criterios generales de planificación.

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

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

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

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

Artículo 10. Planes de ordenación de recursos humanos.

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

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

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

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

Artículo 11. Registro de Personal de Instituciones Sanitarias.

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

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

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

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



Artículo 12. Plantillas orgánicas.

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

2. Se aprobará una plantilla orgánica para cada una de las Gerencias dependientes del Servicio 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 a la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad la aprobación, modificación y supresión de las plantillas orgánicas, que recogerán como contenido mínimo los siguientes datos:

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

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

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

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

Artículo 13. Criterios de ordenación del personal.

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

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

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

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

Artículo 14. Categorías estatutarias.

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

2. La creación de categorías se realizará siguiendo el criterio de posibilitar la incorporación ágil del personal adecuado, competencial o técnicamente, que demande la evolución prestacional del Servicio Cantabro de Salud en cada momento, como garantía de la respuesta asistencial a los pacientes. Igualmente se tendrán en cuenta las previsiones que,



en su caso, se hayan determinado en el plan de ordenación de recursos humanos, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias.

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

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

Artículo 15. Observatorio de Recursos Humanos.

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

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

CAPÍTULO V

DERECHOS Y DEBERES

Artículo 16. Derechos.

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

a) A que se favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la normativa vigente en esta materia.

b) A que se facilite la actualización permanente de conocimientos mediante un sistema de formación continuada acreditada.

c) A que se adopten medidas que favorezcan el reconocimiento de su desarrollo profesional y contribución personal a la mejora asistencial.

d) A que se adopten medidas que favorezcan el reconocimiento social de la labor que realizan, como colectivo, en el cuidado de la salud de la ciudadanía.

e) A que se favorezca la investigación, sin menoscabo, en su caso, de la dedicación asistencial.

f) A disponer de sistemas que procuren la resolución extrajudicial de conflictos en los que puedan verse implicados con otros profesionales o con los usuarios del Sistema Sanitario Público de Cantabria.

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

3. Los derechos establecidos en el apartado 1 serán aplicables al personal temporal, en la medida en que la naturaleza del derecho lo permita.

Artículo 17. Deberes.



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

a) *Colaborar con el Sistema Sanitario Público de Cantabria en el cumplimiento de los objetivos de la organización, especialmente los relacionados con garantizar a la población la cartera de servicios aprobada y su efectiva accesibilidad.*

b) Utilizar adecuadamente los recursos en aras a la sostenibilidad del Sistema Sanitario Público de Cantabria.

c) Mantener un comportamiento que no perjudique los intereses del Sistema Sanitario Público de Cantabria.

d) Abstenerse de realizar actos que afecten la imparcialidad de su ejercicio profesional, o conlleven ventajas injustificadas de personas físicas o entidades privadas.

e) Colaborar en los procedimientos que se establezcan para facilitar la resolución extrajudicial de conflictos con otros profesionales o con los usuarios del Sistema Sanitario Público de Cantabria.

f) Participar en los procedimientos que se establezcan para la evaluación del desempeño.

g) Colaborar con los servicios de atención a las personas usuarias, con otras instituciones, autoridades, y con el órgano competente en materia de inspección de servicios sanitarios, en las funciones que tengan encomendadas.

Artículo 18. Formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. Acción social.



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

Artículo 20. Premios y reconocimientos.

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

Artículo 21. Salud laboral.

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

2. Con la finalidad de desarrollar una política en materia de seguridad y salud laboral común para todos los centros de atención primaria y especializada, manteniendo una acción coordinada entre todas las gerencias y servicios de prevención, se creará una Comisión de Coordinación de Salud Laboral de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

CAPÍTULO VI

**ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA
CONDICIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO FIJO**

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

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

a) Superación del proceso selectivo.

b) Nombramiento conferido por el Consejero/a competente en materia de sanidad.

c) Incorporación, previo cumplimiento de los requisitos formales en cada caso establecidos, a una plaza del Servicio Cántabro de Salud que corresponda en el plazo determinado en la convocatoria.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) del presente artículo, no podrán ser nombrados y quedarán sin efectos sus actuaciones, quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

3. La falta de incorporación dentro del plazo, cuando sea imputable a la persona interesada y no obedezca a causas justificadas, producirá el decaimiento de su derecho a obtener la condición de personal estatutario fijo como consecuencia de ese concreto proceso selectivo.

4. *También se adquirirá la condición de personal estatutario fijo como consecuencia de los procesos de integración dirigidos a personal funcionario de carrera o laboral fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. El personal funcionario de carrera, una vez adquirida la condición de personal estatutario fijo, será declarado de oficio, en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público o en la situación que en cada caso corresponda. El personal laboral fijo, una vez adquirida la condición de personal estatutario fijo, será declarado en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad en la categoría de origen o en la situación que en cada caso corresponda.*

Artículo 23. Ámbito de adscripción del personal estatutario.

1. *El ámbito del nombramiento del personal estatutario será el del Servicio Cántabro de Salud, con independencia del centro de gestión en el que radique el puesto o plaza de trabajo al que resulte asignado el personal, y sin perjuicio de su derecho a la movilidad voluntaria al resto de los servicios de salud en los términos del artículo 37 de la Ley 55/2003, de 17 de diciembre, y de los demás derechos que le confiere la normativa básica estatal.*

2. Previo negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, el personal podrá prestar servicios para varios centros de gestión cuando existan proyectos de gestión compartida o así lo demanden las



necesidades derivadas de garantizar la asistencia sanitaria de calidad en los diferentes centros sanitarios dependientes del Servicio Cántabro de Salud. A estos efectos se expedirán órdenes de servicio, tanto para participar en la asistencia sanitaria ordinaria, como en la atención continuada o en programas asistenciales específicos, que serán de obligado cumplimiento para el personal afectado, siguiendo los criterios y con los efectos que reglamentariamente se determinen por la Consejería competente en materia de sanidad. En ningún caso, tales órdenes de servicio podrán considerarse cobertura de dos puestos o plazas de la plantilla orgánica, ni consecuentemente conllevar retribución por más de un puesto o plaza. La dedicación horaria derivada de tales órdenes de servicio se determinará en adecuación al proyecto o necesidad que haya de ser atendida, respetando en todo caso las limitaciones establecidas en la normativa estatutaria básica aplicable.

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

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

2. La jubilación forzosa se declarará al cumplir el personal la edad de 65 años. No obstante, podrá ser autorizada la prolongación voluntaria de la permanencia en el servicio activo al personal estatutario fijo una vez cumplida la edad forzosa de jubilación, por periodos anuales y hasta cumplir como máximo los setenta años de edad, atendiendo a los criterios contenidos en los planes de ordenación de recursos humanos del Servicio Cántabro de Salud. Procederá la prórroga en el servicio activo en el supuesto previsto en el artículo 26.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26. Personal emérito.

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

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

CAPÍTULO VII

SELECCIÓN Y PROVISIÓN



SECCIÓN 1ª

DISPOSICIONES GENERALES Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Artículo 27. Disposiciones generales.

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

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

- a) Transparencia.
- b) Imparcialidad, eficacia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección.
- c) Adecuación del tipo de pruebas a superar a las funciones que han de ser desarrolladas en la categoría, plaza o puesto convocado.
- d) Agilidad de los procesos de selección.
- e) Negociación, en los términos establecidos en la normativa básica aplicable.

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

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

5. *Las plazas correspondientes a las categorías de Personal Médico Especialista, tanto de atención primaria como de especializada, se proveerán con carácter general de acuerdo con los siguientes porcentajes:*

- a) Al menos un tercio de las vacantes serán por el sistema de movilidad voluntaria o concurso de traslados.*
- b) El resto de las vacantes por el sistema de pruebas selectivas mediante concurso o concurso-oposición.*

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

Artículo 28. Oferta de empleo público de personal estatutario.

1. La oferta de empleo público de personal estatutario fijo se aprobará por el Consejo de Gobierno, con periodicidad preferentemente bienal, a propuesta del Consejero/a competente en materia de sanidad, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, y será publicada en el Boletín Oficial de Cantabria.

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

3. 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.

SECCIÓN 2ª



SELECCIÓN

Artículo 29. Sistemas de selección.

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

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

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

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

5. Los sistemas de selección podrán comprender como parte integrante de los mismos períodos de formación, de prácticas, pruebas psicotécnicas o entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos. En los períodos de prácticas las personas seleccionadas ostentarán la condición de aspirantes en prácticas con los derechos económicos que se determinan en la presente ley. El período formativo o de prácticas no será aplicable a las categorías o grupos profesionales para los que se exija título académico o profesional específico.

Artículo 30. Oposición.

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

Artículo 31. Concurso.

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

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

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

Artículo 32. Concurso-oposición.

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

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

Artículo 33. Órganos de selección.



1. Los órganos de selección de personal estatutario fijo serán colegiados y en su composición, régimen de organización y funcionamiento se estará a lo establecido en cada convocatoria. El nombramiento por la autoridad convocante, se publicará en el Boletín Oficial de Cantabria, con una antelación mínima de al menos 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 componentes no inferior a cinco, incluida la presidencia y secretaría e igual número de componentes suplentes. Las personas designadas deberán ostentar la condición de personal fijo de una Administración pública, en puesto o categoría para cuyo ingreso se requiera titulación igual o superior a la exigida a las personas candidatas. En categorías de profesionales sanitarios, en la convocatoria se determinará que la mitad más uno de los componentes deberá poseer una titulación correspondiente al mismo área de conocimiento que la exigida para participar en la convocatoria.

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

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

Artículo 34. Convocatorias.

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

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

a) Número de plazas convocadas.

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

c) Previsiones sobre composición del órgano de selección.

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

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

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

g) Modelo de solicitud y documentación requerida

h) Plazo máximo para presentar las solicitudes, no inferior a veinte días.

3. Las bases de las convocatorias vincularán a la Administración, a los órganos de selección y a las personas participantes. Una vez publicadas, las convocatorias o sus bases solamente podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, excepto en lo relativo al incremento del número de plazas convocadas, si ello viniera impuesto por las necesidades del servicio. En este supuesto, y siempre que tal incremento no supere el 10 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, en los términos previstos en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica y en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Artículo 35. Requisitos de participación.

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



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

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 que se deriven del correspondiente nombramiento.*

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

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio 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 a la que se opta.*

Artículo 36. Desarrollo y superación del proceso selectivo.

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

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

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

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

5. El nombramiento de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo se efectuara mediante Orden del Consejero/a competente en materia de sanidad, con expresión de la plaza adjudicada, la cual será publicada en el Boletín Oficial de Cantabria.

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

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

Artículo 37. Selección de personal estatutario temporal.

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

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



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

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

SECCIÓN 3ª

RÉGIMEN GENERAL DE PROVISIÓN

Artículo 38. Movilidad voluntaria mediante concurso de traslados.

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

2. *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 y especialidad, así como en su caso modalidad, que las plazas convocadas.*

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

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

b) En el supuesto de personal en situación distinta a la de activo y sin reserva de plaza, se 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, con las consecuencias previstas en el artículo 45.3 para el supuesto de no obtener plaza en el concurso. Igualmente estará obligado a participar el personal en expectativa de destino y el de excedencia forzosa conforme lo previsto en esta Ley.

5. Podrán desarrollarse procedimientos de movilidad voluntaria considerando especialmente la situación del personal estatutario fijo mayor de 55 años en adaptación a las necesidades organizativas o asistenciales, de acuerdo a las previsiones contenidas en el plan de ordenación de recursos humanos.

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

Artículo 39. Comisiones de valoración de movilidad voluntaria.

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

Artículo 40. Convocatoria del concurso de traslados.

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

a) Las categorías afectadas por el concurso de traslados.

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

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

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



Artículo 41. Resolución.

1. El Consejero/a competente en materia de sanidad dictará las correspondientes resoluciones de los concursos de traslados, que serán publicadas en el Boletín Oficial de Cantabria.

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

Artículo 42. Toma de posesión.

1. *El concursante que obtenga plaza en los concursos de traslados deberá cesar en la que, en su caso, desempeñe, en el plazo de tres días hábiles siguientes a 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 de los tres días siguientes al del cese, salvo que quien haya obtenido el traslado proceda de otra Comunidad Autónoma, en cuyo caso será de un mes. Si no implica cambio efectivo de puesto desempeñado en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud la toma de posesión se realizará al día siguiente de la publicación de la resolución definitiva.*

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

Artículo 43. Comisión de servicios.

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

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

3. *El personal estatutario fijo podrá ser destinado en comisión de servicios, con carácter temporal, al desempeño de funciones especiales no adscritas a una determinada plaza o puesto de trabajo, en cuyo caso continuará percibiendo como mínimo las retribuciones de su puesto o plaza de origen.*

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

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

- a) Por el transcurso del tiempo para el que se concedió.
- b) Por la provisión definitiva del puesto o plaza.
- c) Por reingreso o reincorporación del titular con reserva del puesto o plaza que se desempeña en comisión.
- d) Por desaparición de la necesidad que la motivó.
- e) Por renuncia aceptada del comisionado.
- f) Por obtención de otro destino definitivo del comisionado.

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



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

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

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

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

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

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

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

Artículo 44. Reasignación o redistribución de efectivos.

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

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

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

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

Artículo 45. Reingreso al servicio activo.

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

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



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

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

Artículo 46. Movilidad obligada por razón del servicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 4ª

RÉGIMENES ESPECIALES DE PROVISIÓN

Artículo 48. Determinación de puestos directivos.

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

2. *En todo caso tendrán la consideración de puestos directivos los de Director/a Gerente, Subdirector/a Gerente, Director/a Médico, Subdirector/a Médico, Director/a de Gestión y Servicios Generales, Subdirector/a de Gestión y Servicios Generales, Director/a de Enfermería y Subdirector/a de Enfermería de los centros sanitarios dependientes del Servicio Cántabro de Salud.*

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



Artículo 49. Provisión de puestos de carácter directivo.

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

2. Podrá participar en los procedimientos de libre designación el personal estatutario fijo y el personal funcionario de carrera incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, siempre y cuando reúnan los requisitos exigibles en cada 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. La provisión de los puestos directivos podrá efectuarse también conforme al régimen laboral especial de alta dirección, regulado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

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

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

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

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

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

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

Artículo 51. Concurso específico de méritos de puestos singularizados.

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

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

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

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

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

1. Los puestos de jefatura de servicio y de sección de atención especializada se proveerán mediante convocatoria pública, en la que podrán participar personal facultativo con nombramiento de personal estatutario fijo en el Sistema Nacional de Salud, titulares de plazas vinculadas, o personal funcionario de carrera, mediante un proceso de selección basado en el currículum profesional de aspirantes y en un proyecto técnico de gestión de la unidad asistencial.

2. Quienes sean seleccionados obtendrán un nombramiento temporal para el puesto de cuatro años de duración, al término de los cuales serán evaluados por una comisión del mismo tipo que la regulada en el apartado siguiente de este artículo, a efectos de su continuidad en el mismo.



3. Mediante Orden de la Consejería competente en materia de sanidad se desarrollará el procedimiento de provisión y evaluación, en la que se contemplará la composición de la comisión de valoración formada por al menos cinco componentes, incluidas las personas que ocupen la presidencia y la secretaría. De ellos la mitad, al menos, deberán ser profesionales de la misma especialidad.

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

SECCIÓN 5ª

PROMOCION INTERNA

Artículo 53. Régimen general.

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

Artículo 54. Promoción interna temporal.

1. Cuando 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 periodo de duración igual al establecido para el personal temporal, durante el cual podrá ser revocado su nombramiento, siempre y cuando se justifique motivadamente la falta de capacidad para el desempeño de las funciones correspondientes a la plaza.

4. El ejercicio de funciones en promoción interna temporal no supondrá la consolidación de derecho alguno de carácter retributivo o en relación con la obtención de un nuevo nombramiento, sin perjuicio de su posible consideración en los sistemas de promoción interna previstos en el artículo anterior.

5. Reglamentariamente, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, se determinarán los procedimientos de promoción interna temporal, que deberán posibilitar, bajo los principios de igualdad, mérito, competencia y publicidad, la máxima agilidad y eficacia en el proceso de promoción.

CAPÍTULO VIII

PERSONAL DIRECTIVO

Artículo 55. Personal directivo.

1. Es personal directivo quien desempeña funciones directivas profesionales en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud. En todo caso tendrán tal carácter los puestos a los que hace referencia el artículo 48 de esta Ley.

2. El personal directivo estará sujeto a mecanismos de evaluación, según criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que se hayan determinado previamente.

3. Los puestos de trabajo del personal directivo se entenderán como de especial dedicación y serán incompatibles con cualquier otra actividad pública o privada.

4. El personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud que acceda al desempeño de puestos directivos será declarado en su plaza o puesto de origen en la situación administrativa de servicios especiales conforme a la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, teniendo derecho a la reserva de la plaza de origen, al percibo de los trienios y al cómputo de los servicios prestados en el puesto directivo a efectos de antigüedad y de carrera profesional.



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

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

CAPÍTULO IX

CARRERA PROFESIONAL

Artículo 56. Carrera profesional.

1. La carrera profesional en el Servicio Cántabro de Salud tiene como fin motivar e incentivar al personal, a la vez que mejorar la organización. Supone el derecho del personal estatutario fijo del Servicio 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. Previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, se desarrollarán los criterios generales del sistema de carrera profesional contemplados en la presente Ley.

Artículo 57. Grados.

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

- a) Grado I: 5 años.
- b) Grado II: 10 años.
- c) Grado III: 15 años.
- d) Grado IV: 22 años.

CAPÍTULO X

RETRIBUCIONES

Artículo 58. Principios generales.

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

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

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

4. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen de sus prestaciones sociales.



Artículo 59. Clasificación.

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

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

Artículo 60. Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas son:

- a) El sueldo asignado a cada categoría en función del título exigido para su desempeño.
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad determinada para cada categoría, en función del grupo o subgrupo de clasificación, por cada tres años de servicios, conforme se determine en Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria .
- c) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, y se devengarán en los meses de junio y diciembre. Su importe se determinará en los términos previstos en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para cada año.

Artículo 61. Retribuciones complementarias.

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

2. Las retribuciones complementarias son:

- a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeña. El importe del complemento de destino se abonará en catorce pagas anuales.
- b) El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto por una misma circunstancia.
- c) El complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos. Las cantidades que perciba cada persona por este concepto serán de conocimiento público del personal de la Institución Sanitaria donde preste servicios, y del órgano de representación unitaria del personal. Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno se podrán establecer los criterios para la percepción del complemento de productividad variable cuya determinación responda a criterios fijos o estables.

Asimismo, corresponde al Consejo de Gobierno la fijación de los criterios para la percepción del complemento de productividad variable por el cumplimiento de objetivos derivados del contrato de gestión, la autorización de los programas cuya participación resulta susceptible de ser retribuida a través de este complemento, así como la autorización de la cuantía máxima global a percibir por tal concepto. La percepción del complemento de productividad no originará derecho alguno a su mantenimiento.

d) El complemento de atención continuada, destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada. Igualmente se retribuirá con este complemento la jornada que, por necesidades del servicio, deba realizar el personal como complementaria a la jornada ordinaria. Reglamentariamente, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, 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 el complemento de atención continuada el exceso de jornada del personal.

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

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

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

Artículo 62. Indemnizaciones por razón del servicio.

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

Artículo 63. Retribuciones diferidas.

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

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

Artículo 64. Personal estatutario temporal.

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

Artículo 65. Personal en prácticas.

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

CAPÍTULO XI

TIEMPO DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE DESCANSOS

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

1. En materia de jornadas, tiempo de trabajo y régimen de descansos se estará a las definiciones y regulación contenidas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, con las concreciones que en su caso deriven de las normas, pactos y acuerdos aplicables al personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cantabro de Salud.

2. Se entenderá por jornada ordinaria de trabajo el número anual de horas efectivas de trabajo. La jornada será determinada por el Consejo de Gobierno, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias.

3. La jornada podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

4. Corresponde a la dirección del centro correspondiente, a través de la programación funcional del mismo, establecer la distribución de la jornada anual que, en todo caso, deberá garantizar el régimen de funcionamiento del centro para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitarias asistenciales a la población.

Artículo 67. Jornada a tiempo parcial.



1. Los nombramientos de personal estatutario, fijo o temporal, podrán expedirse para la prestación de servicios a dedicación parcial, en el porcentaje, días y horario que, en cada caso y atendiendo a las necesidades organizativas, funcionales y asistenciales, se determine. Los planes de ordenación de recursos humanos podrán prever con carácter general criterios o supuestos para su utilización en adecuación a las citadas necesidades.

2. El límite máximo de la jornada a tiempo parcial no podrá exceder del setenta y cinco por ciento de la jornada ordinaria, en cómputo anual, o del que proporcionalmente corresponda si se trata de nombramiento de personal temporal de menor duración. Reglamentariamente se regulará la jornada a tiempo parcial, con el límite máximo del 75 por ciento de la jornada ordinaria y con el mínimo que, en su caso, se determine, en aras a procurar facilitar la conciliación de responsabilidades personales y laborales, con mínimos de calidad en el trabajo a tiempo parcial.

3. Resultarán aplicables al personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley los supuestos de reducciones de jornada establecidas para los funcionarios públicos en la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la conciliación de la vida familiar y laboral

4. Cuando se trate de nombramientos de dedicación parcial, se indicará expresamente tal circunstancia en las correspondientes convocatorias de acceso o de movilidad voluntaria y en los procedimientos de selección de personal temporal.

Artículo 68. Jornada complementaria.

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

Artículo 69. Vacaciones, permisos y licencias.

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

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

Artículo 70. Reducción de jornada.

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

CAPÍTULO XII

SITUACIONES DEL PERSONAL

Artículo 71. Situaciones.

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

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios bajo otro régimen jurídico.
- d) Excedencia por servicios en el sector público.
- e) Excedencia voluntaria.
- f) Suspensión de funciones.
- g) Expectativa de destino.



- h) Excedencia forzosa.
- i) Excedencia voluntaria incentivada.
- j) Excedencia por cuidado de familiares.
- k) Excedencia por violencia de género.
- l) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

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

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

Artículo 73. Servicios especiales.

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

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

Artículo 74. Servicios bajo otro régimen jurídico.

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

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

Artículo 75. Excedencia voluntaria.

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

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

Artículo 76. Expectativa de destino.

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

2. El plazo máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual sin haber obtenido nuevo destino, el personal pasará a la situación de excedencia forzosa.

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

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

Artículo 77. Excedencia forzosa.

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

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

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

2. *El reingreso será obligatorio en plazas correspondientes a su categoría profesional que se le indiquen, debiendo participar igualmente en los concursos de traslados adecuados a su categoría que se convoquen en el Servicio Cántabro de Salud y en los cursos formativos que se le comuniquen.*

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

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

5. El personal en esta situación 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 78. Excedencia voluntaria incentivada.

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

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

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

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

Artículo 79. Excedencia por cuidado de familiares.

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

2. También tendrá derecho a un 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 como persona autónoma y no desempeñe actividad retribuida.



3. El período de excedencia 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 personas empleadas generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, el Servicio Cántabro de Salud podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

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

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

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

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

Artículo 80. Excedencia por razón de violencia de género.

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

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

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

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

Artículo 81. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

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

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

Artículo 82. Reingreso al servicio activo.

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

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

3. El personal reingresado al servicio activo, seguirá un programa específico de reciclaje en horario laboral consistente en formación complementaria o actualización de los conocimientos, técnicas, habilidades y aptitudes 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.



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

CAPÍTULO XIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

SECCIÓN 1ª

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 83. Responsabilidad disciplinaria.

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

Artículo 84. Principios del régimen disciplinario.

1. El régimen disciplinario responderá a los principios contemplados en la legislación básica estatal.

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

SECCIÓN 2ª

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 85. Faltas.

1. *Constituyen faltas disciplinarias las tipificadas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.*

2. *Se considerará falta muy grave la desviación de personas con derecho a la prestación asistencial por el sistema sanitario público hacia servicios sanitarios privados, con fines lucrativos.*

3. *Tendrán la consideración de faltas graves:*

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

b) *La utilización indebida de recetas.*

4. *Las faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses.*

Artículo 86. Sanciones.

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

2. Asimismo se podrán imponer las siguientes sanciones.

a) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera profesional o promoción interna. Esta sanción procederá por faltas graves o muy graves, y comportará la suspensión del grado o grados reconocidos, o prohibición de



participar en convocatorias de carrera profesional, o en las de promoción interna, sin que pueda superar los dos años en faltas graves y los cinco años en muy graves.

b) Para el personal estatutario temporal, la sanción de exclusión para nombramientos temporales, hasta un plazo máximo de seis años, en función de la gravedad de la infracción cometida y teniendo en cuenta, a efectos de determinación de la duración de la sanción, los límites temporales previstos en el artículo 73.1 a) y c) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre para faltas graves y muy graves.

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

4. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

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

SECCIÓN 3ª

PROCEDIMIENTO.

Artículo 87. Principios generales.

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

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

Artículo 88. Medidas provisionales.

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

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

3. Cuando la suspensión provisional se produzca como consecuencia de hechos que se comuniquen por la Administración 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 constitutivos de faltas graves o muy graves que impliquen riesgo para la seguridad de pacientes o del resto de personal, el Director/a Gerente 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.

CAPÍTULO XIV

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

Artículo 89. Régimen general.

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

Artículo 90. Normas específicas.

1. Será compatible el disfrute de becas y ayudas de ampliación de estudios concedidas en régimen de concurrencia competitiva al amparo de programas oficiales de formación y perfeccionamiento del personal, siempre que para participar



en tales acciones se requiera la previa propuesta favorable del Servicio Cántabro de Salud y que las bases de la convocatoria no establezcan lo contrario.

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

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

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

CAPÍTULO XV

REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN Y NEGOCIACIÓN

Artículo 91. Criterios generales.

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

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

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

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

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

Artículo 93. Pactos y acuerdos.

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

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

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

2. La negociación estará presidida por los principios de legitimación negociadora, legalidad, buena fe, transparencia y suficiencia presupuestaria.

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

4. Los pactos y acuerdos serán publicados en el Boletín Oficial de Cantabria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Complemento de productividad, factor fijo.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Importe de los trienios.



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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Desplazamientos en ambulancia y de especialistas de cupo.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Plazas vinculadas.

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

2. La convocatoria de plazas vinculadas se efectuará conjuntamente por el órgano correspondiente de la Universidad de Cantabria y el Consejero/a competente en materia de sanidad.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Convenios de colaboración con otras administraciones sanitarias autonómicas.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Planes de pensiones.

En materia de planes de pensiones se aplicará al personal estatutario de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria la normativa general que sea de aplicación al resto de empleados públicos del Gobierno de Cantabria, sin perjuicio de las peculiaridades que en su caso puedan establecerse.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Contratos laborales temporales de investigación, de dirección y de residencia.

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

2. Corresponderá al Consejero/a competente en materia de sanidad la formalización de los contratos de alta dirección, de los contratos de formación especializada mediante el sistema de residencia y de los contratos temporales de investigación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Nuevas formas de gestión del Sistema Sanitario Público de Cantabria.

Lo establecido en esta Ley se entiende sin perjuicio de la aplicación de las nuevas formas de gestión del Sistema Sanitario Público de Cantabria previstas en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley de Cantabria 7/2002, de 10 de diciembre, de ordenación Sanitaria de Cantabria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. Vigencia de pactos y acuerdos.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Realización de proyectos de investigación en el ámbito de la Administración sanitaria.



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

Se entiende por Administración Sanitaria la integrada por la Consejería competente en materia de sanidad y por los organismos autónomos y demás entidades de derecho público dependientes de la misma.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Régimen transitorio de la clasificación profesional.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Régimen transitorio de los titulares de jefaturas de unidad.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA Modificación de la forma de provisión puestos.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. Sistema retributivo del personal estatutario de cupo y zona.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. Régimen transitorio del complemento de coordinación de centro de atención primaria.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. Previsiones retributivas.

En tanto no se desarrollen las previsiones retributivas previstas en esta Ley se mantendrá vigente el actual sistema retributivo aplicable en el Servicio Cántabro de Salud.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. Régimen transitorio de la acción social.

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

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. Derogación normativa.

1. Quedan derogados:

a) el artículo 13. ter de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública de Cantabria.

b) *el artículo 7.b) del Estatuto del Servicio Cántabro de Salud aprobado por la Ley de Cantabria 10/2001, de 10 de diciembre, de creación del Servicio Cántabro de Salud.*

c) el artículo 9 de la Ley de Cantabria 4/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Administrativas y Fiscales.



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

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor.

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

Santander, 26 de noviembre de 2010

Fdo: María José Sáenz de Buruaga Gómez.

Fdo.: María Alodia Blanco Santamaría.

Fdo.: Purificación Sáez González.