

 (Disposición Vigente)



Version vigente de: 1/1/2015

Ley de la Función Pública de Cantabria de 1993

Ley 4/1993, de 10 marzo

[LCTB 1993\18](#)

 CONSOLIDADA

FUNCIONARIOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA. Regula la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional.

ASAMBLEA REGIONAL DE CANTABRIA

BO. Cantabria 1 abril 1993, núm. 4-extraordinario, [pág. 479]. ; rect. BO. Cantabria , núm. 80. (castellano)  BOE 25 mayo 1993, núm. 124, [pág. 15679].

Notas de desarrollo

Aplicada por [art. 41.3](#) de [Ley núm. 10/1999, de 27 de diciembre. LCTB\1999\218.](#)

 (Disposición Vigente) FEV 01-01-0001]

Aplicada por [art. 37.3](#) de [Ley núm. 12/1998, de 23 de diciembre. LCTB\1998\204.](#)

 (Disposición Vigente) FEV 01-01-0001]

Aplicada por [art. 50](#) de [Ley núm. 10/1999, de 27 de diciembre. LCTB\1999\218.](#)

 (Disposición Vigente) FEV 01-01-0001]

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1º.

De conformidad con lo establecido por el artículo 22.1 del [Estatuto de Autonomía de Cantabria \(LCTB 1982, 2\)](#) y en concordancia con el artículo 149.1.18 de la [Constitución \(RCL 1978, 2836; ApNDL 2875\)](#) , la [Ley 30/1984, de 2 agosto \(RCL 1984, 2000, 2317, 2427; ApNDL 6595\)](#) , de Medidas para la Reforma de la Función Pública y la [Ley 23/1988, de 28 julio \(RCL 1988, 1643\)](#) , de Modificaciones de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Comunidad Autónoma de Cantabria en el ejercicio de sus competencias legalmente atribuidas y con pleno respeto a la legislación básica estatal y a los principios constitucionales referidos, procede a promulgar la correspondiente Ley de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria.

2º.

Es preciso destacar que la [Sentencia 99/1987, de 11 junio \(RTC 1987, 99\)](#) , del Tribunal Constitucional, en recurso de inconstitucionalidad sobre la Ley 30/1984, de 2 agosto, de Medidas para la Reforma de la Función

Pública, incorpora el pronunciamiento de este Alto Tribunal sobre cuál debe ser el modelo de organización administrativa.

Efectivamente, el Tribunal Constitucional declara en la Sentencia anteriormente referida «que habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos (artículos 103.3 y 149.1.18 de la Constitución)», es por lo que surge la necesidad de realizar un planteamiento global de cuál debe de ser la orientación de nuestra Función Pública.

La presente Ley recoge el mandato constitucional al considerar que la relación jurídico-pública del personal al servicio de la Administración Pública debe reconducirse a la figura del funcionario público con independencia del tipo de funciones que deba realizar éste, dado que desde el momento en que presta un servicio de carácter público, cualquier persona sometida a esta relación de sujeción especial, lógicamente condiciona la relación jurídica a mantener con la Administración Pública con las lógicas excepciones que determina la propia Ley favorece a una mejor política de personal y de gestión de ésta. Se eliminan del anterior texto referencias a conceptos organizativos que entendemos no son objeto de una ley sino materia de desarrollo reglamentario.

3º.

Es de destacar que el resto de innovaciones vienen impuestas por el principio de seguridad jurídica, en aras de incorporar en nuestro texto los preceptos de carácter básico introducidos por la legislación básica del Estado sobre diversos ámbitos como son provisión de puestos de trabajo, promoción profesional, garantía del nivel del puesto de trabajo, fomento de la promoción interna y requisitos generales de relaciones de puestos de trabajo.

TÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.

El objeto de la presente Ley es la regulación de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria y el establecimiento del régimen estatutario de sus funcionarios, así como el aplicable al resto del personal, en el ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía de Cantabria y desarrollo de la legislación básica estatal.

Artículo 2.

1. La presente Ley será de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria y de sus organismos autónomos.

2. La legislación estatal tendrá el carácter de supletoria en las materias no reguladas por la presente Ley y demás disposiciones de la Diputación Regional de Cantabria sobre el personal a su servicio.

TÍTULO II. Del personal al servicio de la administración de la diputación regional de cantabria

Artículo 3.

Todo el personal de esta Administración dependerá orgánicamente del Consejero de Presidencia, sin perjuicio de la dependencia funcional de cada Consejería, exceptuándose el personal eventual que orgánica y funcionalmente dependerá de la autoridad que lo haya nombrado.

Artículo 4.

El personal al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria lo integran:

A-Funcionarios de carrera.

B-Interino.

C-Personal laboral.

D-Personal eventual.

Artículo 5.

Son funcionarios de carrera las personas que, en virtud de nombramiento legal, desempeñen servicios profesionales de carácter permanente, figuren en las correspondientes plantillas, perciban sueldos o asignaciones fijas con cargo a las consignaciones de personal de los presupuestos de la Diputación Regional de Cantabria.

Artículo 6.

Notas de vigencia

Ap. 1 párr. 1º modificado por [art. 22.1 de Ley núm. 7/2014, de 26 de diciembre. LCTB\2014\258.](#)

Modificado por [art. 1.1 de Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286.](#)

1. Es personal interino quien en virtud de nombramiento legal desempeñe provisionalmente, por razones de urgencia o necesidad justificada, funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a cuatro años, incluidas sus prórrogas.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

La relación de servicio de este personal es de carácter administrativo y se regulará por el régimen estatutario establecido para los funcionarios de carrera en cuanto sea compatible con su naturaleza.

2. El interino habrá de reunir las condiciones exigidas a los funcionarios de carrera para cubrir las plazas vacantes, y especialmente la titulación académica que le habilite para ejercer el puesto de trabajo a desempeñar.

3. El interino cesará:

- a) Cuando la plaza ocupada interinamente se provea por funcionario de carrera por alguno de los sistemas de provisión previstos reglamentariamente.

- b) Cuando se extinga el derecho a la reserva del puesto de trabajo del funcionario de carrera sustituido.
- c) Cuando por causas sobrevenidas la plaza sea amortizada.
- d) Cuando la Administración considere de forma motivada que ya no existen las razones de necesidad o urgencia que motivaron la cobertura interina.

4. Las plazas ocupadas por funcionarios interinos nombrados por razones de necesidad o urgencia deberán incluirse en la oferta de empleo público inmediatamente posterior a la permanencia de un año del interino en su puesto, sin perjuicio de lo contemplado en el apartado c) del párrafo anterior, para ser objeto de provisión de acuerdo con los procedimientos establecidos en la Ley, a excepción de las plazas ocupadas por interinos para sustituir a funcionarios con derecho a reserva de puestos de trabajo.

5. El desempeño de un puesto de trabajo como interino no constituirá mérito para el acceso a la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo, salvo las excepciones previstas en la presente Ley.

6. Sus retribuciones estarán integradas por el 100% de las básicas y el 100% de las retribuciones complementarias que les correspondan en función de la plaza que ocupan.

Artículo 7.

Notas de vigencia

Ap. 7 añadido por [art. 13.1.1](#) de [Ley núm. 9/2008, de 26 de diciembre. LCTB\2008\345](#).

Ap. 8 renumerado por [art. 13.1.2](#) de [Ley núm. 9/2008, de 26 de diciembre. LCTB\2008\345](#). Su anterior numeración era ap. 7.

1. Es personal laboral quien se encuentre vinculado a la Administración de la Diputación Regional de Cantabria por una relación profesional de empleo por tiempo indefinido o de duración determinada en la que concurren los caracteres de ajeneidad, voluntariedad y sean retribuidos en virtud de un contrato de naturaleza laboral, que deberá ser formalizado por escrito.

2. El contenido, efectos y extinción de la relación laboral se regirán por las normas de la contratación colectiva e individual en el marco de la legislación laboral, pero los actos preparatorios a su constitución como convocatorias, pruebas selectivas y demás trámites hasta la inscripción del contrato en el Registro de Personal, se regirán por el Derecho Administrativo.

En todo caso, la Administración contratante conservará sus potestades organizativas como empleador y en razón a los intereses del servicio, y del interés público.

3. Podrán desempeñarse por personal laboral:

- a) Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.
- b) Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos.
- c) Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como los

puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.

d) Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos o escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.

4. Sólo se podrá contratar personal laboral con el carácter de fijo para la provisión de puestos de trabajo permanentes que previamente se encuentren clasificados como tales en las relaciones de puestos de trabajo y con cargo a créditos presupuestarios consignados para esta finalidad.

5. Para el acceso a la condición de personal laboral fijo se seguirán los mismos procedimientos de selección que los establecidos en esta Ley para la selección de funcionarios.

6. Excepcionalmente, dado el carácter temporal de determinadas funciones a realizar, o por razones de urgencia, podrá contratarse personal laboral con el carácter de no permanente al amparo de la legislación laboral vigente.

7. La contratación de personal, no amparada por lo dispuesto en la regulación que este artículo establece, dará lugar a la responsabilidad personal de la autoridad o funcionario que lo hubiera autorizado.

8. La prestación de servicios en régimen de contratación laboral no supondrá mérito para el acceso a la condición de funcionario ni para la adquisición del carácter de personal laboral fijo, cuando los servicios prestados lo fueran con carácter no permanente.

Artículo 8.

Notas de vigencia

Ap. 1 modificado por [art. 9.1](#) de [Ley núm. 2/2012, de 30 de mayo. LCTB\2012\97](#).

1. Son personal eventual quienes en virtud de libre nombramiento, no sujeto a término o plazo, efectuado por el Presidente del Gobierno o los Consejeros, desempeñen puestos de trabajo en régimen no permanente considerados como de confianza o asesoramiento especial y sean retribuidos con cargo a créditos presupuestarios consignados exclusivamente para este tipo de personal. El Gobierno determinará el número de puestos a desempeñar por este personal y las retribuciones de los mismos; a excepción de lo dispuesto en el artículo 18.2 de la presente Ley.

2. Cesarán, en todo caso, automáticamente cuando se produzca el cese en su cargo de la autoridad que les nombró o cuando ésta acuerde su cese o en el caso de renuncia, no dando, en ningún caso, lugar a indemnización alguna.

3. El desempeño de un puesto de trabajo como personal eventual no constituirá mérito para el acceso a la condición de funcionario o personal laboral.

4. Al personal eventual le será aplicado, por analogía, el régimen estatutario propio de los funcionarios, de acuerdo con su condición.

Artículo 9.

La realización de trabajos específicos y concretos dentro del ámbito de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria no habituales y distintos de los previstos en el artículo anterior se someterán a la legislación de contratos del Estado y disposiciones que se dicten en desarrollo de aquélla por la Comunidad Autónoma, sin perjuicio, en su caso, de la aplicación de la legislación civil o mercantil cuando proceda.

Artículo 10.

En aplicación de esta Ley podrán dictarse normas específicas para adecuar sus preceptos a las peculiaridades que presente el personal que realice funciones docentes, investigadoras o sanitarias.

TÍTULO III. Órganos superiores en materia de función publica y personal

Artículo 11.

Notas de vigencia

Modificado por [disp. final 2](#) de [Ley núm. 10/2001, de 28 de diciembre. LCTB\2001\262](#).

Los órganos superiores en materia de función pública se clasifican en ejecutivos y consultivos:

a) Son órganos ejecutivos:

- 1º El Consejo de Gobierno.
- 2º El Consejero de Presidencia.
- 3º El Consejero competente en materia de Educación.
- 4º El Consejero competente en materia de Sanidad.
- 5º Los Consejeros.

b) Es órgano consultivo:

El Consejo de Función Pública.

Artículo 12.

1. El Consejo de Gobierno dirige la política de personal al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria, ejerciendo la función ejecutiva sobre la misma.

2. Corresponden, asimismo, al Consejo de Gobierno las siguientes competencias:

A. Aprobar los proyectos de disposiciones generales y ejercer la potestad reglamentaria en materia de personal.

B. Determinar las directrices, instrucciones y límites a los que deberán atenerse los representantes de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria para las negociaciones con los representantes sindicales del personal funcionario y laboral 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. Aprobar, a propuesta del Consejero de la Presidencia, las relaciones y normas de valoración de los puestos de trabajo, disponiendo su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

D. Fijar la jornada anual de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria, de no existir acuerdo sobre esta materia con los representantes del personal cuando legalmente sea exigible su negociación.

E. Aprobar, a propuesta de cada Consejería, las medidas y actuaciones tendentes a garantizar los servicios mínimos en el supuesto de huelga con respeto a la legalidad vigente.

F. Aprobar las plantillas de la Administración de la Diputación Regional para su inclusión en el proyecto de ley de presupuestos del ejercicio económico que se trate.

G. Aprobar la oferta de empleo público anual.

H. Determinar las retribuciones y número de los puestos de trabajo a desempeñar por personal eventual en concordancia con las partidas presupuestarias que atiendan a dicha finalidad.

I. Aprobar los intervalos correspondientes a cada cuerpo o escala de acuerdo con el grupo en que figuren clasificados, dentro de los treinta niveles en que se clasifican los puestos de trabajo.

J. Establecer los criterios generales sobre promoción profesional del personal al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria.

K. Acordar, a propuesta del Consejero de Presidencia, la resolución de expedientes disciplinarios, en los cuales se proponga la separación del servicio.

L. Conceder los premios y recompensas que procedan en materia de personal.

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

Artículo 13.

Notas de vigencia

Letra M modificado por [disp. final 2](#) de [Ley núm. 7/2012, de 18 de diciembre. LCTB\2012\197](#).

Ap. 2.h) modificado por [disp. final 2](#) de [Ley núm. 3/2009, de 27 de noviembre. LCTB\2009\290](#).

Ap. 2.i) modificado por [disp. final 2](#) de [Ley núm. 3/2009, de 27 de noviembre. LCTB\2009\290](#).

1. Es competencia del Consejero de Presidencia el desarrollo general, la coordinación y el control de la ejecución de la política del Consejo de Gobierno, en materia de personal.

2. Le corresponde, en particular:

A. La elaboración y proposición al Consejo de Gobierno de los proyectos de disposiciones generales y normas reglamentarias en materia de función pública, para su aprobación.

B. Establecer, impulsar y coordinar los planes de actuación y las medidas tendentes a mejorar el rendimiento, promoción profesional y, en general, las condiciones de trabajo del personal, e igualmente ejercer la inspección general del mismo.

C. Establecer las bases, programas y contenidos de las pruebas selectivas, convocarlas, designar los tribunales y resolverlas.

D. Elaborar y proponer el proyecto de oferta pública de empleo.

E. Aprobar las normas de funcionamiento y organización en todo lo que se refiere al registro de personal, así como las que se establezcan para su coordinación con los distintos registros en el ámbito estatal.

F. Resolver, previo informe de la Consejería correspondiente, las solicitudes de reconocimiento de compatibilidad.

G. Autorizar la prestación de servicios para el desempeño de puestos de trabajo en ámbitos distintos a los de la Administración Autonómica.

H. Nombrar funcionarios de carrera e interinos. No obstante lo anterior, las leyes de creación de los organismos públicos podrán atribuir a su Presidencia o Dirección la competencia de nombramiento de los funcionarios interinos, de entre los que se encuentren incluidos en las listas de sustituciones correspondientes.

I. Formalizar la contratación del personal laboral y ejercer la facultad disciplinaria respecto a este personal acordando la extinción de la relación laboral en los supuestos que proceda. No obstante lo anterior, las leyes de creación de los organismos públicos podrán atribuir a su Presidencia o Dirección la competencia de formalizar la contratación del personal laboral temporal de entre los que se encuentren incluidos en las listas de sustituciones correspondientes, y de extinguir la relación laboral, de ese personal, en los supuestos que proceda.

J. Proponer al Consejo de Gobierno la estructuración del grado y los intervalos que corresponden a cada grupo.

K. Resolver sobre el reconocimiento de adquisición o variación de grado personal en la forma que legalmente se establezca.

L. Resolver los expedientes disciplinarios incoados a funcionarios por faltas muy graves, excepto cuando impliquen separación del servicio.

M. Elevar al Consejo de Gobierno las relaciones de puestos de trabajo y su valoración, propuestas por las Consejerías respectivas. Así como proponer y elevar las correspondientes a la Presidencia del Gobierno.

N. Convocar y resolver los concursos para la provisión de puestos de trabajo, así como la convocatoria de éstos por el procedimiento de libre designación.

O. Designar a los representantes de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria en las negociaciones de condiciones de trabajo del personal a su servicio.

P. Resolver, a propuesta del Consejero correspondiente, sobre la concesión de gratificaciones por servicios extraordinarios.

Q. Ejercitar cualesquiera otras competencias en materia de personal no atribuidas a otros órganos, así como las demás que le atribuye el ordenamiento jurídico .

Artículo 13 bis.

Notas de vigencia

Añadido por [art. 5](#) de [Ley núm. 13/1998, de 23 de diciembre. LCTB\1998\203](#).

1. La Consejería competente en materia de educación ejercerá el desarrollo normativo y la coordinación del personal de la Comunidad Autónoma de Cantabria de los cuerpos docentes y, en particular, las siguientes competencias:

- a) Elaborar los proyectos de disposiciones en materia de función pública docente.
- b) 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 de los cuerpos docentes.
- c) Vigilar el cumplimiento de las normas de aplicación específicas en materia de personal de los cuerpos docentes y ejercer la inspección general sobre dicho personal.
- d) Establecer las bases, los programas y el contenido de las pruebas de selección, realizar su convocatoria y la designación de los tribunales calificadoros y resolverlas.
- e) Establecer las bases de las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, realizar su convocatoria y resolverlas.
- f) Declarar las situaciones administrativas de los funcionarios de los cuerpos docentes y conceder su reingreso al servicio activo.
- g) Adscribir provisionalmente al desempeño de puestos de trabajo y autorizar las comisiones de servicio del personal de los cuerpos docentes.
- h) Nombrar y cesar al personal de los cuerpos docentes de carácter interino.
- i) Resolver los expedientes de compatibilidad.
- j) Declarar las jubilaciones voluntarias, forzosas y por incapacidad.
- k) Proponer la plantilla orgánica y los cupos de efectivos autorizados de personal de los cuerpos docentes.
- l) Designar la representación propia de la Consejería en la negociación con los representantes de los funcionarios de los cuerpos docentes.
- m) Ejercer las potestades disciplinarias conforme a las disposiciones vigentes, excepto la separación definitiva del servicio que competirá al Consejo de Gobierno.
- n) Reconocer, a efectos de trienios, los servicios prestados en las Administraciones Públicas.
- ñ) Conceder licencias.
- o) En general, la jefatura de personal y los actos de administración y gestión ordinaria, cuantas otras competencias le atribuya la normativa vigente, así como las que, en relación con las citadas, le atribuya, mediante Decreto, el Consejo de Gobierno.

2. Las competencias enumeradas en el número anterior se ejercerán por los órganos de la Consejería, conforme a la distribución que al efecto se establezca y con sujeción a las normas de procedimientos que reglamentariamente se determinen.

3. Los centros docentes públicos tendrán en materia de gestión de personal aquellas facultades, entre las recogidas en el número uno de este artículo, que en las normas de desarrollo de la presente Ley le sean reconocidas y las que les sean delegadas.

Artículo 13 ter.

Notas de vigencia

Derogado por [disp. derog. única.1 a\)](#) de [Ley núm. 9/2010, de 23 de diciembre. LCTB\2010\309.](#)

1. La Consejería competente en materia de sanidad ejercerá el desarrollo normativo y la coordinación del personal estatutario de la Comunidad Autónoma de Cantabria que se integre en el Servicio Cántabro de Salud y, en particular, las siguientes competencias:

- a) Elaborar los proyectos de disposiciones en materia de función pública estatutaria.*
- b) 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.*
- c) Vigilar el cumplimiento de las normas de aplicación específicas relativas al personal estatutario que se integre en el Servicio Cántabro de Salud y ejercer la inspección general sobre el mismo.*
- d) Establecer las bases, los programas y el contenido de las pruebas de selección del personal estatutario, realizar su convocatoria y la designación de los tribunales calificadoros y resolverlas.*
- e) Establecer las bases de las convocatorias de provisión de puestos de trabajo reservados a personal estatutario, realizar su convocatoria y resolverlas.*
- f) Declarar las situaciones administrativas del personal estatutario que se integre en el Servicio Cántabro de Salud y conceder su reingreso al servicio activo.*
- g) Adscribir provisionalmente al desempeño de puestos de trabajo y autorizar las comisiones de servicio del personal estatutario que se integre en el Servicio Cántabro de Salud.*
- h) Nombrar al personal estatutario fijo así como nombrar y cesar al personal estatutario temporal del Servicio Cántabro de Salud.*
- i) Resolver los expedientes de compatibilidad del personal estatutario.*
- j) Declarar las jubilaciones voluntarias, forzosas y por incapacidad del personal estatutario.*
- k) Designar la representación propia de la Consejería en la negociación con los representantes del personal estatutario que se integre en el Servicio Cántabro de Salud.*
- l) Ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal estatutario conforme a las disposiciones vigentes, excepto la separación definitiva del servicio que competirá al Gobierno de Cantabria.*
- m) Reconocer, a efectos de trienios, los servicios prestados en las Administraciones Públicas por el personal estatutario.*
- n) Conceder licencias al personal estatutario.*
- ñ) En general, la jefatura de personal estatutario y los actos de administración y gestión ordinaria, cuantas otras competencias le atribuya la normativa vigente, así como las que, en relación con las citadas, le atribuya,*

mediante Decreto, el Gobierno de Cantabria.

2. Las competencias enumeradas en el apartado anterior se ejercerán por los órganos de la Consejería o del Servicio Cántabro de Salud, conforme a la distribución que al efecto se establezca y con sujeción a las normas de procedimientos que reglamentariamente se determinen.

3. El Servicio Cántabro de Salud y los centros sanitarios públicos que se integren en el mismo tendrán, en materia de gestión de personal, aquellas facultades, entre las recogidas en el apartado 1 de este artículo, que en las normas de desarrollo de la presente Ley le sean reconocidas y las que les sean delegadas.

Artículo 14.

1. Compete a cada uno de los Consejeros la dirección funcional del personal adscrito a su Consejería, ostentando la superior jefatura del mismo sin perjuicio de la dependencia orgánica de todo el personal respecto a la Consejería de Presidencia.

2. Corresponde a los Consejeros en especial:

A. Resolver la provisión de los puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación.

B. Proponer al Consejero de Presidencia las relaciones de puestos de trabajo y ofertas de empleo de su Consejería.

C. Proponer al Consejo de Gobierno las medidas que estime convenientes para garantizar los servicios mínimos en el supuesto de huelga.

D. Acordar la incoación de expedientes disciplinarios a los que hace referencia esta Ley respecto al personal adscrito a su Consejería y su resolución en el caso de faltas graves y leves.

E. Efectuar las correspondientes adscripciones de los puestos de trabajo de su Consejería, así como la provisión por personal eventual de puestos de trabajo calificados como tales y propuesta de nombramiento de los funcionarios interinos.

Artículo 15.

1. Se crea el Consejo de Función Pública de la Diputación Regional de Cantabria como órgano colegiado de consulta y asesoramiento en esta materia que será regulado por Decreto.

2. Integran el Consejo de Función Pública:

a) Por parte de la Administración:

–El Consejero de Presidencia, que será el Presidente del Consejo.

–El Director Regional de Función Pública, que será el Vicepresidente.

–El Secretario General Técnico de cada Consejería

–Un representante de la Consejería de Economía, Hacienda y Presupuesto con rango de Director Regional.

–El Director Jurídico Regional.

–El Inspector General de Servicios.

b) Por parte del personal:

Siete representantes designados por las organizaciones sindicales de acuerdo con las siguientes normas:

Un puesto por cada una de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma.

Los puestos restantes se distribuirán entre las organizaciones sindicales que hayan obtenido el 10% o más de los Delegados de Personal y miembros de juntas de personal, en forma proporcional a la audiencia obtenida, valorada en función de los resultados alcanzados en las elecciones de personal funcionario, así como del laboral al servicio de la Administración Pública de la Diputación Regional de Cantabria.

c) Será Secretario un funcionario de la Dirección Regional de Función Pública, con voz pero sin voto.

3. Corresponde al Consejo de Función Pública:

a) Informar los anteproyectos de Ley referentes al personal al servicio de la administración de la Diputación Regional de Cantabria.

b) Informar sobre aquellas disposiciones o decisiones relevantes en materia de personal que le sean consultados por el Consejero de Presidencia.

c) A propuesta de sus componentes, conocer, debatir y, en su caso, recomendar a la Administración la adopción de medidas dirigidas a mejorar la organización y condiciones de trabajo.

4. El contenido de las deliberaciones y propuestas del Consejo de Función Pública, reflejadas en las correspondientes actas, en ningún caso tendrán carácter vinculante.

5. De las decisiones que, en su caso, se adopten sobre las cuestiones objeto de consulta, se dará cuenta inmediata a los componentes del Consejo.

Artículo 16.

El Centro de Estudios de la Administración Pública Regional de Cantabria, creado por Ley de la Asamblea Regional, estará adscrito a la Consejería de Presidencia.

TÍTULO IV. Estructura y organización de la función pública

CAPÍTULO I. De los puestos de trabajo, de las plantillas de personal y de las relaciones de puestos de trabajo

Artículo 17.

1. La Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria es el instrumento de que ésta dispone para la realización de los intereses públicos que la Constitución, el Estatuto de Autonomía y las Leyes han atribuido como propios a esta Comunidad.

2. Su ordenación y gestión estarán presididas por los principios de objetividad, eficacia, racionalidad y economía que informarán el desarrollo reglamentario de la Ley y de los actos administrativos que concreten su ejecución.

3. La Función Pública se estructura en cuerpos, escalas y categorías para el mejor desarrollo del servicio de acuerdo con las dotaciones presupuestarias y las relaciones de puestos de trabajo de conformidad con lo establecido en esta Ley.

Artículo 18.

Notas de vigencia

Ap. 2 modificado por [art. 9.2](#) de [Ley núm. 2/2012, de 30 de mayo. LCTB\2012\97](#).

1. Las relaciones de puestos de trabajo constituyen el instrumento técnico a través del cual el Consejo de Gobierno racionaliza y ordena las plantillas del personal, determinan sus efectivos actuales y los que se prevean a consecuencia de la evolución de los servicios como medio esencial en la configuración de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria.

2. Las relaciones de puestos de trabajo se elaborarán a iniciativa de las distintas Consejerías, que serán elevadas por el Consejero de Presidencia y Justicia a la consideración y aprobación, en su caso, del Consejo de Gobierno.

Las relaciones de puestos de trabajo distinguirán los correspondientes a funcionarios de los de carácter laboral conforme a los criterios establecidos en esta Ley.

Los puestos de secretaría de los miembros del Gobierno y demás altos cargos serán cubiertos por personal funcionario de carrera perteneciente al Cuerpo Administrativo o al Cuerpo General Auxiliar, si bien podrán desempeñarse en dicha condición o en la de personal eventual, en cuyo caso pasarán a la situación de servicios especiales con reserva de plaza y puesto orgánico y las retribuciones percibidas serán las correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

3. Las relaciones de puestos de trabajo indicarán denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos cuando haya de desempeñarse por personal funcionario o la categoría profesional y su régimen jurídico cuando sean desempeñados por personal laboral.

Tratándose de puestos de trabajo atribuidos a funcionarios públicos indicarán:

- El grupo o cuerpo a que se adscriban.
- El nivel en el que el puesto haya sido clasificado.
- El complemento específico que tenga atribuido.
- Procedimiento de provisión.
- Área funcional asignada.

4. Con carácter general los puestos de trabajo de la Administración de la Diputación Regional y de sus organismos autónomos serán desempeñados por funcionarios públicos.

5. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos del personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren en las respectivas relaciones.

Este requisito no será preciso cuando se trate de realizar tareas de carácter no permanente mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual o al capítulo de inversiones.

6. Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas.

Artículo 19.

1. Integran las plantillas de personal al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria el conjunto de plazas de personal funcionario y laboral de los distintos cuerpos, escalas y categorías profesionales presupuestariamente dotadas en cada ejercicio.

2. Las plantillas presupuestarias correspondientes a funcionarios relacionarán las dotaciones crediticias ordenadas por los conceptos siguientes:

- A. Retribuciones básicas correspondientes a cada uno de los grupos.
- B. Complementos de destino correspondientes al nivel de cada uno de los puestos.
- C. Complementos específicos de los puestos que los tengan atribuidos.
- D. Complemento de productividad, en su caso, expresado en un porcentaje del coste total del personal.
- E. Gratificaciones, en su caso.

3. En relación al personal laboral las plantillas presupuestarias incluirán las dotaciones de créditos ordenadas según los conceptos retributivos abonables a cada uno de los grupos de clasificación laboral.

4. En los presupuestos se consignarán también las dotaciones globales para abonar al personal al servicio de esta Administración las indemnizaciones que pudieran causar en razón del servicio, así como las previsiones para ejecutar las sentencias de los órganos jurisdiccionales que reconozca al personal al servicio de esta Administración, individual o colectivamente, derechos de naturaleza económica.

5. Se consignarán, asimismo, las dotaciones globales para retribuir los trabajos ocasionales y urgentes que no correspondan a puestos de trabajo por razón de su falta de permanencia o previsibilidad conforme a lo establecido en esta Ley.

Artículo 20.

Notas de vigencia

Modificado por [art. 9.3](#) de [Ley núm. 2/2012, de 30 de mayo. LCTB\2012\97](#).

Los puestos de trabajo incluidos en la plantilla de funcionarios no podrán ser cubiertos por personal laboral ni eventual, salvo la excepción prevista en el párrafo 3 del artículo 18. 2. Los incluidos en la plantilla de personal laboral no podrán ser desempeñados por funcionarios o eventuales. Los puestos de trabajo correspondientes a personal eventual se proveerán de acuerdo con la naturaleza de este colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de esta Ley.

Artículo 21.

1. Los puestos de trabajo reservados a funcionarios se clasifican en 30 niveles en función de alguna de las siguientes circunstancias:

- A. La especialización de funciones a desarrollar.
- B. El nivel jerárquico asignado al puesto de trabajo.
- C. El grupo o grupos a los que se adscribe en función de la titulación exigida para su ingreso.

2. La asignación de niveles a grupos se regulará por Decreto.

CAPÍTULO II. De los cuerpos de funcionarios

Artículo 22.

Los cuerpos y escalas de funcionarios al servicio de la Administración Autónoma de Cantabria se agrupan de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

GRUPO A: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalentes.

GRUPO B: Título de diplomado universitario, ingeniero o arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalentes.

GRUPO C: Título de bachiller superior, formación profesional de segundo grado o equivalentes.

GRUPO D: Título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalentes.

GRUPO E: Certificado de escolaridad.

Artículo 23.

Los funcionarios al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria se integrarán en los cuerpos a que se refiere esta Ley según la titulación exigida para su ingreso en ellos y el carácter homogéneo de las tareas a realizar.

Cuando la especialización de tareas o funciones así lo demanden podrán existir escalas dentro de los cuerpos.

Las pruebas de acceso se convocarán precisamente para cada cuerpo o escala estableciéndose en cada una de ellas las opciones a que diere lugar en función de las especialidades existentes en ellas.

Artículo 24.

1. La creación, modificación, o extinción de cuerpos y escalas se hará exclusivamente por Ley de la Asamblea Regional.

Artículo 25.

Los cuerpos de funcionarios de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria pueden ser de Administración General y de Administración Especial.

- A. Son funciones a desarrollar por los cuerpos de Administración General las de carácter administrativo

genérico ya sean de asesoramiento, gestión, control, ejecución y actuación administrativa, así como funciones de auxilio, también de carácter administrativo.

B. Son funciones a desarrollar por los cuerpos de Administración Especial las que sean objeto de una profesión, arte u oficio determinado o titulación específica.

Artículo 26.

Notas de vigencia

Ap. 1 modificado por [disp. adic. 1](#) de [Ley núm. 11/2006, de 17 de julio. LCTB\2006\240](#).

Modificado por [art. 3](#) de [Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286](#).

1. Se establecen los siguientes Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria:

a) Cuerpos de Administración General:

1º Cuerpo Técnico Superior.

2º Cuerpos de Gestión.

3º Cuerpo Administrativo.

4º Cuerpo General Auxiliar.

5º Cuerpo General Subalterno.

b) Cuerpos de Administración Especial:

1º Cuerpo Facultativo Superior.

2º Cuerpo de Letrados.

3º Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas de Cantabria.

4º Cuerpo Técnico de Finanzas de Cantabria.

5º Cuerpo de Diplomados y Técnicos Medios.

6º Cuerpo de Técnicos Auxiliares.

7º Cuerpo de Técnicos Auxiliares del Medio Natural.

8º Cuerpo de Agentes del Medio Natural.

9º Cuerpo de Agentes de Seguridad.

2. Los cuerpos de funcionarios no podrán tener asignadas facultades, funciones o atribuciones propias de los

órganos administrativos. Únicamente las relaciones de puestos de trabajo podrán determinar los puestos a los que corresponda el ejercicio de las citadas funciones.

3. La adscripción concreta de los cuerpos a una Consejería y organismos corresponde al Consejo de Gobierno, previo informe del Consejero o director del organismo al que figuren adscritos actualmente.

4. En ningún caso podrán existir en la Diputación Regional de Cantabria diferentes cuerpos que realicen funciones similares o análogas y para cuyo ingreso se exija el mismo nivel de titulación.

TÍTULO V. Del régimen estatutario de los funcionarios públicos

CAPÍTULO I. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario

Artículo 27.

La condición de funcionario se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

–Superar las pruebas de acceso que se fijen y, en su caso, realizar el período de formación o prácticas cuando tengan el carácter de selectivos.

–Nombramiento conferido por la autoridad competente.

–Juramento o promesa de acatamiento a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Cantabria.

–Toma de posesión en el plazo de un mes a contar de la notificación del nombramiento.

Artículo 28.

El Consejero de Presidencia adjudicará el destino de los funcionarios de nuevo ingreso, en el plazo de tres meses a contar desde su nombramiento y según lo establecido en la convocatoria de acceso, respetando las preferencias de orden que se determinen en la propuesta elevada por el tribunal u órganos de selección.

Artículo 29.

La condición de funcionario se pierde por alguna de las siguientes causas:

–Renuncia del interesado formalizada por escrito y aceptada por el órgano competente entendiéndose concedida ésta si en el plazo de quince días, a contar de su solicitud, no hubiera declaración expresa.

–Pérdida de la nacionalidad española, conforme a lo previsto en el Código Civil. En el caso de recuperación de la nacionalidad española se estará a lo dispuesto en la legislación del Estado sobre readquisición de la condición de funcionario.

–Sentencia firme que imponga pena principal o accesoria por la que se establezca inhabilitación absoluta o especial para el desempeño de cargo público.

–Sanción disciplinaria de separación del servicio.

–Jubilación o fallecimiento.

–Y aquellas otras que estén previstas en la Ley.

Artículo 30.

1. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario la edad legalmente prevista, pudiendo prorrogarse la situación de servicio activo con los requisitos legalmente establecidos a los efectos de alcanzar el mínimo de servicios computables para causar haberes pasivos de jubilación.

2. De oficio o a instancia del interesado procederá declarar también la jubilación, previa instrucción del correspondiente expediente cuando el funcionario padezca incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, por inutilidad física o psíquica, según prevea la legislación de previsión social que resulte aplicable al interesado.

3. También podrá el funcionario solicitar su jubilación voluntaria conforme a lo establecido en la legislación estatal.

Artículo 31.

Notas de vigencia

Ap. 5 añadido por [art. 8.1](#) de [Ley núm. 6/2005, de 26 de diciembre. LCTB\2005\354](#).

1. Los funcionarios que, procedentes de otras Administraciones Públicas y que mediante los procedimientos de concurso y libre designación, pasen a ocupar puestos de trabajo en la Administración de la Diputación Regional de Cantabria, no adquirirán la condición de funcionarios públicos de ésta, y continuarán perteneciendo a los cuerpos o escalas de origen, rigiéndose, en todo caso, por las normas relativas a promoción profesional, situaciones administrativas y régimen retributivo de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria.

2. Los funcionarios de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria podrán prestar servicios en otras Administraciones Públicas mediante los procedimientos de provisión de puestos que a tal efecto se prevean por las legislaciones que resulten aplicables en sus correspondientes ámbitos.

3. Los funcionarios transferidos del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria se integran plenamente en la organización de la Función Pública de la Diputación Regional.

4. Los funcionarios de la Administración Local de Cantabria podrán desempeñar puestos de trabajo en la Administración de la Diputación Regional de Cantabria.

5. En el marco de los acuerdos que se puedan suscribir con otras Administraciones Públicas con el fin de facilitar la movilidad entre los empleados públicos de las mismas, se tendrá especial consideración de los supuestos de movilidad geográfica de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

CAPÍTULO II. Situaciones administrativas**Artículo 32.**

Los funcionarios de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria pueden encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

1. Servicio activo.

2. Servicios especiales.
3. Excedencia en sus diversas modalidades.
4. Suspensión.
5. Servicio en otras Administraciones Públicas.

Artículo 33.

Notas de vigencia

Ap. 1 modificado por [art. 32](#) de [Ley núm. 7/1997, de 30 de diciembre. LCTB\1997\181](#).

Ap. 2 párr. 3º añadido por [art. 33](#) de [Ley núm. 7/1997, de 30 de diciembre. LCTB\1997\181](#).

1. Se encuentran en situación de servicio activo los funcionarios que ocupan una plaza incluida en la relación de puestos de trabajo, tanto si la desempeñan con carácter definitivo como si lo hacen a título provisional o en comisión de servicios, tanto en la Administración de la Diputación Regional de Cantabria como en las demás Administraciones Públicas, o se encuentran en período de disponibilidad para su desempeño.

2. Las comisiones de servicio en la Administración de la Diputación Regional de Cantabria tendrán siempre carácter temporal y no podrán tener duración superior a dos años.

Excepcionalmente podrán prorrogarse cuando la plaza no se cubra por los procedimientos de provisión de puestos, siendo obligatoria su convocatoria.

A los funcionarios en comisión de servicios se les reservará su puesto de trabajo.

3. Podrá ser declarada con carácter forzoso, debidamente motivada, la comisión de servicios cuando un puesto sea de provisión urgente y no existan funcionarios que voluntariamente deseen ocuparlo, en cuyo caso se destinará al funcionario que reuniendo los requisitos precisos para cubrirlo preste servicios en la misma localidad y si no existiera dicha posibilidad, al funcionario que cuente con menores cargas familiares, antigüedad u otros requisitos que reglamentariamente se determinen. El plazo máximo de duración de esta comisión no podrá exceder de seis meses, no pudiendo ser declarada una nueva comisión de servicios forzosa que afecte al mismo funcionario hasta transcurridos dos años.

Se respetará, en todo caso, el grado personal y las condiciones retributivas más favorables que disfrutará en su caso.

El tiempo de servicio prestado en comisión de servicios será tenido en cuenta a efectos de consolidación del grado personal correspondiente al nivel del puesto que se desempeñaba con anterioridad, salvo que se obtuviera mediante la oportuna convocatoria, destino definitivo en el puesto de trabajo desempeñado en comisión de servicios o en otro del mismo nivel en cuyo caso se consolidará este último grado.

Si la comisión de servicios fuera forzosa y supusiera cambio de localidad de residencia, ello dará lugar a la indemnización que reglamentariamente corresponda.

Artículo 34.

Notas de vigencia

Ap. 1 letra L) añadido por [art. 14](#) de [Ley núm. 7/2007, de 27 de diciembre. LCTB\2007\339](#).

1. Los funcionarios de la Diputación Regional de Cantabria serán declarados en situación de servicios especiales:

A. Cuando sean autorizados por la Diputación Regional de Cantabria para realizar misiones por períodos determinados superiores a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

B. Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organismos internacionales o de carácter supranacional.

C. Cuando sean nombrados miembros del Consejo de Gobierno de la Diputación Regional de Cantabria, del Gobierno de la Nación o de los órganos de gobierno de otras Comunidades Autónomas o altos cargos de las mismas que no deban necesariamente proveerse por funcionarios públicos.

D. Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para que formen parte de órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

E. Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas.

F. Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.

G. Cuando accedan a la condición de diputados de la Asamblea Regional de Cantabria o miembros de las Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicte la Asamblea Regional de Cantabria sobre incompatibilidades de sus miembros de la Asamblea Regional.

H. Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos con dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

I. Cuando presten servicios en los gabinetes de Presidencia del Gobierno, Ministros, Secretarios de Estado o en puestos calificados como de personal eventual en la Diputación Regional de Cantabria o en otras administraciones públicas, y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

J. Cuando cumplan el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente.

K. Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político que resulte incompatible con el ejercicio de la función pública.

L. Cuando sean nombrados para desempeñar el puesto de Gerente o de Director General de una Fundación del Sector Público o de una Sociedades Mercantiles Autonómicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. A los funcionarios en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en esta situación a los efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen. En todos estos casos recibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen sin

perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que pudieran tener reconocidos.

3. Los funcionarios que, siendo Diputados, Senadores o miembros de la Asamblea Regional de Cantabria o de otra Comunidad Autónoma, pierdan esta condición por disolución de las correspondientes Cámaras o cese de su mandato, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Artículo 35.

1. La excedencia voluntaria supone el cese temporal de la prestación de servicios. Tal situación no dará derecho a la percepción de retribución alguna, no será computable a efectos de ascenso, trienios, derechos pasivos, adquisición y modificación de grado personal ni a la reserva del puesto de trabajo.

2. Se concederá la excedencia voluntaria a petición del funcionario:

A. Por su interés particular en cuyo caso queda subordinada a las necesidades del servicio, debiendo ser motivadas éstas en caso de su denegación. Para solicitarla será preciso que el interesado haya completado tres años de servicios efectivos, desde que accedió al cuerpo o escala o desde su reingreso al servicio activo.

La duración de esta excedencia no podrá ser superior a diez años continuados ni inferior a dos. De no solicitarse el reingreso antes del cumplimiento del referido plazo de diez años se producirá la pérdida de la condición de funcionario. Si solicitado el reingreso no se concede éste por falta de vacante con dotación presupuestaria, será declarado en situación de excedencia forzosa.

B. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia, los funcionarios en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal, derechos pasivos y prestaciones a que tengan derecho en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.

C. Podrá también concederse bajo las condiciones que reglamentariamente se determinen por el Consejo de Gobierno, para el cuidado de familiares impedidos con los que se conviva.

Transcurrido el tiempo o desaparecida la causa que motivó la concesión de la excedencia deberá solicitarse, en el plazo de treinta días, el reingreso en el servicio activo o el pase a la situación de excedencia por interés particular, declarándosele en esta situación de no solicitar el reingreso. Si no se produce el reingreso al servicio activo por falta de vacante con dotación presupuestaria, será declarado en situación de excedencia forzosa.

3. No cabe conceder esta modalidad de excedencia voluntaria cuando el funcionario solicitante está sometido a expediente disciplinario o cumpla sanción disciplinaria impuesta con anterioridad.

4. Los funcionarios obligados a concursar que no lo hicieren serán declarados en excedencia voluntaria.

Artículo 36.

Procede, automáticamente, la declaración de excedencia voluntaria en los siguientes casos:

1. Cuando el funcionario en situación de servicio activo en la Administración de la Diputación Regional de Cantabria pase a encontrarse en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualesquiera administraciones públicas, incluida la de la Diputación Regional de Cantabria, o pase a prestar sus servicios en organismos o entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, sin perjuicio de las normas sobre incompatibilidades en el sector público.

2. Los funcionarios podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicio que dio

origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberá solicitar el reingreso al servicio activo, en el plazo máximo de treinta días, declarándoseles de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 37.

1. La excedencia forzosa se producirá cuando con ocasión de reestructuración de las relaciones de puestos de trabajo y amortizado y suprimido el que venía ocupando el funcionario no sea posible destinarle, ni aun de forma provisional o forzosa, a otro puesto de trabajo.

2. Los excedentes forzosos tendrán derecho a la percepción de sueldo, trienios, pagas extraordinarias, nivel de complemento de destino correspondiente a su grado personal y ayuda familiar, así como el cómputo de dicha situación a efectos de trienios, derechos pasivos y prestaciones a que tengan derecho en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.

3. Se adjudicará con carácter preferente destino temporal al funcionario que se encuentre en excedencia forzosa cuando se produzca vacante en el grupo y cuerpo correspondiente con obligación de participar en el primer concurso que se convoque, declarándole, de no hacerlo, en excedencia voluntaria.

Artículo 38.

1. El funcionario declarado en situación de suspenso queda privado del ejercicio de sus funciones, derechos y prerrogativas propias a su condición de funcionario, mientras permanezca en esta situación.

2. La suspensión puede ser provisional o firme:

A. La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente durante la tramitación del procedimiento judicial o disciplinario que se instruya al funcionario y no podrá exceder de seis meses, siempre que sea acordada en virtud de causa disciplinaria, salvo en el caso de paralización del expediente disciplinario por causa imputable al interesado. Será declarada por la autoridad u órgano competente para ordenar la incoación del expediente, cuando la gravedad de los hechos o el interés público así lo aconseje.

B. La suspensión tendrá carácter de firme cuando se imponga en virtud de condena criminal o sanción disciplinaria. Si la suspensión tuviera lugar en virtud de sentencia judicial firme se llevará a cabo en los términos de ésta.

Artículo 39.

1. Los funcionarios de la Diputación Regional de Cantabria que, mediante los sistemas de concurso o libre designación, pasen a ocupar puestos de trabajo en la Administración del Estado, en otras Comunidades Autónomas o en las Corporaciones Locales, se someterán al régimen estatutario y les será de aplicación la legislación en materia de Función Pública de la Administración Pública en la que estén destinados, pero conservarán su condición de funcionarios de la Diputación Regional de Cantabria en la situación de servicio en otras administraciones públicas.

2. En todo caso les serán aplicables las normas relativas a promoción profesional, promoción interna, régimen retributivo, situaciones administrativas y régimen disciplinario de la administración en la que se hallen destinados, con excepción de la sanción de separación del servicio, que deberá ser acordada, en todo caso, por el Consejo de Gobierno de la Diputación Regional de Cantabria.

Artículo 40.

1. El reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tengan derecho a reserva de plaza y destino se efectuará con ocasión de vacante y respetando el orden siguiente:

- a) Excedentes forzosos.
- b) Suspensos.
- c) Excedentes voluntarios.
- d) Servicio en otras administraciones públicas.

2. A los procedentes de suspensión se les atribuirá provisionalmente un puesto de trabajo, correspondiente a su grupo y cuerpo, de entre los que se encuentren vacantes en el momento de su reincorporación al servicio.

3. Los excedentes voluntarios podrán reincorporarse provisionalmente a un puesto de trabajo, de acuerdo con su grupo y cuerpo, de entre los que se encuentren vacantes en el momento de solicitar el reingreso.

4. Los reingresados al servicio activo que hayan obtenido un puesto de trabajo con carácter provisional estarán obligados a tomar parte en los concursos de provisión de puestos de trabajo que se convoquen, hasta que obtengan un destino con carácter definitivo. En caso de no concursar serán declarados automáticamente en situación de excedencia voluntaria.

CAPÍTULO III. De la selección del personal, de la provisión de puestos de trabajo y de la promoción profesional

Artículo 41.

Notas de vigencia

Modificado por [art. 4.1](#) de [Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286](#).

1. La Administración de la Diputación Regional de Cantabria seleccionará su personal funcionario y laboral de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar incluyendo, a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas.

3. Cuando las características de los puestos de trabajo lo requieran, las convocatorias de ingreso podrán fijar el límite de edad mínimo y máximo para ser admitido a las pruebas de selección.

4. El Consejo de Gobierno regulará la composición y el funcionamiento de los órganos de selección, en los cuales existirá representación sindical, garantizando la especialización de los integrantes de los órganos selectivos y la agilidad del proceso selectivo sin perjuicio de su objetividad. En ningún caso, y salvo las peculiaridades del personal docente e investigador, los órganos de selección podrán estar formados mayoritariamente por funcionarios pertenecientes al mismo cuerpo que se ha de seleccionar.

Artículo 42.

Notas de vigencia

Modificado por [art. 8.2](#) de [Ley núm. 6/2005, de 26 de diciembre. LCTB\2005\354](#).

1. Las plazas dotadas presupuestariamente incluidas en las plantillas de personal y que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, constituyen la oferta de empleo público de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria.

2. Aprobada la Ley de Presupuestos de cada ejercicio económico, el Consejero de la Presidencia propondrá al Consejo de Gobierno para su aprobación la oferta anual de empleo de personal al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria.

La oferta de empleo deberá contener las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes y hasta un 10% adicional en la oferta como potestad de la Administración. Indicará asimismo las que de ellas deban ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario y las previsiones temporales para la provisión de las restantes.

La publicación de la oferta dentro del primer trimestre de cada año natural, obliga a los órganos competentes a proceder a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las vacantes comprometidas en la misma.

Las plazas ofertadas deberán mantenerse en las relaciones de puestos de trabajo hasta que se resuelva la oportuna convocatoria.

Cuando las necesidades del servicio así lo demanden, podrán realizarse ofertas adicionales de empleo.

Artículo 43.

1. Las convocatorias de pruebas selectivas indicarán el calendario de realización de pruebas, las cuales deberán concluir antes del cuarto trimestre del año, sin perjuicio, cuando proceda, de los períodos de formación o prácticas posteriores.

2. Los órganos de selección no podrán incluir en la lista de aspirantes aprobados en cada convocatoria número superior al de plazas convocadas, siendo nula de pleno derecho toda propuesta que contravenga esta disposición.

Artículo 44.

Notas de vigencia

Ap. 3 párr. 3º modificado por [art. 22.2](#) de [Ley núm. 7/2014, de 26 de diciembre. LCTB\2014\258](#).

1. Los puestos de trabajo adscritos a funcionarios se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Concurso: Constituye el sistema normal de provisión y en él se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

b) Libre designación: Podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.

2. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso o por libre designación así como sus correspondientes resoluciones deberán hacerse públicas en el «Boletín Oficial de Cantabria» por la autoridad competente para efectuar los nombramientos.

a) En las convocatorias de concurso deberán incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

–Denominación, nivel y localización del puesto.

–Requisitos indispensables para desempeñarlo.

–Baremo para puntuar los méritos.

–Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

b) Las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación incluirán los siguientes datos:

–Denominación, nivel y localización del puesto.

–Requisitos indispensables para desempeñarlo.

Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes.

Los nombramientos de libre designación requerirán el informe previo del titular del centro, organismo o unidad a que figure adscrito el puesto convocado. No podrán declararse desiertos los puestos convocados por este sistema, salvo excepción motivada, cuando los participantes reúnan los requisitos indispensables para su desempeño.

3. Los funcionarios adscritos a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrán ser removidos mediante resolución motivada.

Los funcionarios que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso podrán ser removidos por causas sobrevenidas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo, realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo, que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará previo expediente contradictorio mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, oída la junta de personal correspondiente.

A los funcionarios afectados por lo previsto en este apartado les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 46, letra b); de la presente Ley, siendo en todo caso aplicable la regulación contenida en el [artículo 84.3](#) de la [Ley 7/2007, de 12 de abril \(RCL 2007, 768\)](#), del Estatuto Básico del Empleado Público a los funcionarios de otras Administraciones que hubieran obtenido destino en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria a través de un procedimiento de provisión, en los términos previstos en la [disposición transitoria novena](#) de la [Ley 15/2014, de 16 de septiembre \(RCL 2014, 1247\)](#), de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.

4. Los funcionarios deberán permanecer en cada puesto de trabajo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo, salvo en el ámbito de la propia Consejería.

Artículo 45.

1. Todos los funcionarios poseen un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

2. El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el funcionario desempeñe un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

3. El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen, dentro del ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno.

4. El procedimiento de acceso a los cursos y la fijación de los otros requisitos objetivos se fundarán exclusivamente en criterios de mérito y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso.

5. Los grados que puedan consolidar los funcionarios, en atención al grupo en que se encuentre clasificado su cuerpo y escala serán los correspondientes a los intervalos de niveles que reglamentariamente se determinen.

Artículo 46.

Garantía del nivel del puesto de trabajo:

a) Los funcionarios tendrán derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen, al percibo al menos del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

b) Los funcionarios que cesen en un puesto de trabajo sin obtener otro por los sistemas previstos en esta Ley quedarán a disposición del secretario general técnico que les atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su cuerpo o escala.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, quienes cesen por alteración del contenido o supresión de sus puestos en las relaciones de puestos de trabajo continuarán percibiendo, en tanto se les atribuye otro puesto, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto suprimido o cuyo contenido haya sido alterado, viniendo obligados a participar en el primer concurso que se convoque.

c) El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado a efectos de consolidación del grado personal como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

Artículo 47.

Los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo no singularizados podrán ser adscritos, con carácter excepcional y por necesidades del servicio, dando cuenta a la junta de personal, a otros puestos de la misma naturaleza, nivel, complemento específico, sin que ello comporte cambio de localidad y forma de provisión.

Lo previsto en el párrafo anterior será objeto de desarrollo reglamentario.

Artículo 48.

1. El Consejero de la Presidencia podrá autorizar, previo informe de la Secretaría General Técnica respectiva y dando cuenta a la Junta de Personal, permutas de destino entre funcionarios en activo o servicios especiales, siempre que concurran las siguientes circunstancias.

- a) Que los puestos de trabajo de destino sean de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión.
- b) Que el grado personal consolidado de cada uno de los solicitantes no difiera entre sí en más de dos niveles.

2. No se autorizará la permuta entre funcionarios cuando a alguno de ellos le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

3. No podrán concederse nuevas permutas hasta transcurridos diez años desde que se concedió una permuta anterior.

Artículo 49.

1. El Consejo de Gobierno desarrollará reglamentariamente el sistema de acceso a la Administración de la Diputación Regional de Cantabria de las personas con minusvalía física.

Para la efectividad de este derecho se reservará un 3% global de la oferta de empleo público a este colectivo.

2. Asimismo, el Consejo de Gobierno podrá establecer programas experimentales de acceso a puestos de trabajo no permanentes, bajo condiciones especiales y destinadas a personas necesitadas de reinserción social. En ningún caso podrán ser modificadas las condiciones de titulación y capacidad suficiente para el desempeño de las correspondientes funciones.

Se podrán establecer los convenios necesarios con organismos e instituciones dedicados al cuidado de personas marginadas para garantizar un mínimo de viabilidad de los programas que se establezcan.

CAPÍTULO IV. Derechos y deberes de los funcionarios

Artículo 50.

La Diputación Regional de Cantabria dispensará a todo el personal a su servicio la protección que requiera en el ejercicio de su función y les otorgará la consideración debida a su jerarquía y dignidad del servicio.

Artículo 51.

Los funcionarios tendrán los siguientes derechos de carácter administrativo:

A. Conservar la condición de funcionario público y no perderla salvo por las causas y con arreglo a los procedimientos que determina esta Ley.

B. Al ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo a que ha sido destinado salvo suspensión, cese y demás supuestos previstos en esta Ley.

C. A la inamovilidad de residencia siempre que el servicio lo consienta.

D. A conocer y acceder libremente a su expediente personal de acuerdo con la normativa específica de este registro.

E. A la promoción interna consistente en el acceso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otros

del inmediato superior.

F. A la carrera administrativa.

Artículo 52.

El funcionario tendrá los siguientes derechos de contenido económico:

A. Percibir las retribuciones correspondientes a su grupo, cuerpo o escala, antigüedad, situación familiar y puesto de trabajo que desempeñe, en función de su situación administrativa.

B. Percibir las prestaciones económicas que le correspondan en concepto de derechos pasivos según el régimen de previsión social que resulte aplicable.

Artículo 53.

La Administración de la Diputación Regional fomentará la constitución y desarrollo de actividades de ayuda a la formación cultural y mejora de las condiciones de vida del personal a su servicio.

Artículo 54.

1. La Administración de la Diputación Regional de Cantabria velará de una forma especial:

A. Por la aplicación a todo el personal a su servicio de unas prestaciones sociales equivalentes, como mínimo, a las que se establezcan en cada caso dentro del régimen general de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52.B.

B. Por la seguridad e higiene en el trabajo. La Administración de la Diputación Regional dispondrá las medidas que sean precisas para la realización y efectividad de este derecho en el marco de la normativa legal que resulte aplicable.

C. Por el desarrollo de otras prestaciones sociales y, a tal efecto, podrá fomentar actividades, bien directamente o en régimen de convenio o reciprocidad con otras entidades públicas o privadas a través de subvenciones o ayudas.

D. Por la adopción de medidas tendentes a la adaptación del puesto de trabajo de personas con minusvalías, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 49 de la presente Ley.

2. Podrá también la Administración de la Diputación Regional concertar seguros para la cobertura de los riesgos del personal a su servicio.

Artículo 55.

En materia de formación y perfeccionamiento los funcionarios tendrán derecho, según las necesidades del servicio, a:

A. Ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos que puedan suponer promoción profesional.

B. El acceso a cursos de perfeccionamiento y capacitación profesional organizados por la Diputación Regional de Cantabria en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos por la propia Administración.

C. Elegir turno de trabajo y vacaciones anuales, así como adaptar la jornada diaria de trabajo a la de asistencia a los centros de estudio, que impartan enseñanzas oficiales, siempre que las necesidades del servicio

lo permitan.

Artículo 56.

La Administración de la Diputación Regional de Cantabria garantiza el libre ejercicio de los derechos de participación, negociación, sindicación, reunión y huelga en la forma establecida por la legislación estatal para las distintas clases de personal.

Artículo 57.

La Diputación Regional de Cantabria prestará asistencia letrada al personal a su servicio, con ocasión del ejercicio de sus funciones y especialmente en el supuesto de comisión de delitos o faltas contra los funcionarios públicos que a tal efecto prevea el [Código Penal \(RCL 1973, 2255; NDL 5670\)](#) , o le sean exigidas por terceros responsabilidades en su desempeño, pudiendo la Administración depositar cualquier aval o fianza que le sea reclamado.

Artículo 58.

Notas de vigencia

Modificado por [art. 5](#) de [Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286.](#)

El personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de un mes natural de vacaciones retribuidas o de veintidós días hábiles anuales retribuidos, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un máximo de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

A los efectos previstos no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Artículo 59.

Notas de vigencia

Ap. 3 modificado por [art. 20.1](#) de [Ley núm. 10/2013, de 27 de diciembre. LCTB\2013\250.](#)

Ap. 4 párr. 5º renumerado por [art. 6.1](#) de [Ley núm. 7/2004, de 27 de diciembre. LCTB\2004\295.](#) Su

anterior numeración era ap. 4 párr. 4º.

Ap. 4 párr. 4º añadido por [art. 6.4 de Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286.](#)

Letra e) pasa a ser f) reenumerado por [art. 6.2 de Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286.](#)
 Su anterior numeración era ap. 1 e).

Ap. 4 párrafos últimos añadido por [art. 6.5 de Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286.](#)

Modificado por [art. 6.1 de Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286.](#)

1. Se concederán permisos retribuidos por las siguientes causas debidamente justificadas:

a) Por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente, o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y por cambio de domicilio, hasta un máximo de cinco días hábiles, y en función de la distancia.

b) Para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas convocadas por la Diputación Regional de Cantabria y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, por el tiempo necesario para su realización.

c) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determine reglamentariamente.

d) El funcionario con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia diaria del trabajo para atenderle. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones. En el caso de que el padre y la madre presten servicio en la Administración de la Diputación Regional, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

f) El funcionario podrá disponer de un número de días de permiso por asuntos particulares sin justificar, en la cuantía y las condiciones que reglamentariamente se determinen.

2. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

3. El funcionario que por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

4. En el supuesto de parto, las funcionarias tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su

efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el funcionario tendrá derecho a un permiso de ocho semanas contadas a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá incrementarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 60.

1. Se concederán licencias por los siguientes motivos:

A. Por enfermedad que impida el normal desempeño de las funciones públicas, teniendo que estar a lo establecido en el régimen de previsión social aplicable al funcionario.

B. Por matrimonio tendrá una duración de quince días y podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual retribuida o a cualquier otra clase de permiso.

2. Se podrán conceder licencias por los siguientes motivos:

A. Para la realización de estudios sobre materias relacionadas con el ejercicio de la función, previo informe favorable del secretario general técnico correspondiente, podrán concederse licencias por el tiempo que aquéllos duren con derecho a percibir las retribuciones básicas y el complemento familiar.

B. Por asuntos propios, con subordinación a las necesidades del servicio, sin retribución alguna y por un máximo acumulado de tres meses cada dos años.

Artículo 61.

1. Los funcionarios cuidarán especialmente del estricto cumplimiento de la Constitución, el Estatuto de Autonomía de Cantabria y demás disposiciones que afecten a su trabajo.

2. Los funcionarios han de cumplir las tareas propias de su puesto de trabajo con imparcialidad, objetividad y

eficacia.

3. El contenido y límites del deber de ejercicio de la función encomendada, será la establecida por las normas aplicables y, en su ejecución, por el jefe de la dependencia.

4. En las relaciones con los administrados se comportarán con la máxima corrección, procurando, en todo momento, prestar el máximo de ayuda e información al público.

Artículo 62.

El funcionario tiene el deber general de sigilo en lo que atañe a la función desempeñada y especialmente el de secreto profesional sobre datos y situaciones que conozca por razón del cargo y cuya divulgación pueda dañar o crear riesgo para los intereses públicos o al interés de los particulares afectados.

Artículo 63.

1. El funcionario tiene el deber de cooperar con sus jefes y compañeros en la consecución de los objetivos encomendados a la dependencia de que forma parte y en la mejora del desarrollo de los servicios, proporcionando la información y otras formas usuales de auxilio administrativo.

2. En especial, procurará al máximo su propio perfeccionamiento personal, utilizando los medios que a este efecto ponga la Comunidad Autónoma a su disposición.

Artículo 64.

Los funcionarios de la Diputación Regional de Cantabria quedan sometidos a la legislación básica estatal de incompatibilidades y a la normativa que se establezca dentro de la Comunidad Autónoma en esta materia.

Artículo 65.

Notas de vigencia

Ap. 4 añadido por [art. 6.2](#) de [Ley núm. 7/2004, de 27 de diciembre. LCTB\2004\295.](#)

Ap. 3 añadido por [art. 6.2](#) de [Ley núm. 7/2004, de 27 de diciembre. LCTB\2004\295.](#)

1. El personal al servicio de la Diputación Regional de Cantabria estará obligado al cumplimiento estricto de la jornada y horario de trabajo que reglamentariamente se determinen, en función de la mejor atención a los administrados, de los objetivos asignados al servicio y del buen funcionamiento de éstos.

2. Excepcionalmente, se podrá exigir al personal de la Administración Autónoma la realización de trabajos fuera del horario ordinario, por causas motivadas.

3. La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el funcionario dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

4. Para el cálculo del valor-hora aplicable en la deducción proporcional de haberes se tomará como base la

totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el funcionario dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el funcionario tenga obligación de cumplir, de media, cada día a tenor de la modalidad de régimen de dedicación o, en su caso, horario especial que le sea aplicable.

CAPÍTULO V. De la carrera administrativa

Artículo 66.

La carrera administrativa garantiza al funcionario:

1. La permanencia en el grado personal que ostente con los derechos y deberes que le son inherentes.
2. Un conjunto de facultades y derechos tendentes a la promoción profesional y que puedan hacerse efectivos mediante:
 - a) La adquisición de niveles sucesivos correspondientes al grupo y al cuerpo a que se pertenece.
 - b) La posibilidad de desempeño de los puestos de trabajo de superior nivel de entre los asignados a su grupo y cuerpo.
3. La oportunidad de una mejor capacitación profesional.

Artículo 67.

1. La Administración facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde cuerpos y escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior. Los funcionarios deberán poseer para ello la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad de al menos dos años en el cuerpo o escala al que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Consejero competente en materia de Función Pública.

A tal fin se reservará para funcionarios que pertenezcan a la Administración de la Diputación Regional de Cantabria al menos un 30% de las plazas vacantes que se convoquen.

2. Los funcionarios que accedan a otros cuerpos o escalas por el sistema de promoción interna tendrán, en todo caso preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Asimismo, conservarán el grado personal que hubieran consolidado en el cuerpo o escala de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondiente al nuevo cuerpo o escala, y el tiempo de servicios prestados en aquellos será de aplicación, en su caso, para la consolidación del grado personal en éste.

CAPÍTULO VI. Del régimen retributivo

Artículo 68.

1. Las retribuciones de los funcionarios son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

A. El sueldo que corresponda al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos. El sueldo de los funcionarios del grupo A no podrá exceder en más de tres veces al sueldo de los funcionarios del grupo E.

B. Los trienios consistentes en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala. Si un funcionario accede a grupo distinto conservará los trienios ya cumplidos. Las fracciones de tiempo inferiores a tres años se acumularán al que preste en el cuerpo o escala en que se integre.

C. Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán en los meses de junio y diciembre. Cada una de ellas será equivalente, al menos, a una mensualidad de sueldo y trienios. Cuando el tiempo de servicios prestados fuere inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicios efectivamente prestados.

Artículo 69.

1. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. Será de cuantía igual para todos los puestos del mismo nivel.

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo 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 de trabajo.

c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal que se determinará en la Ley de Presupuestos. Las cantidades que perciba el funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios de la Consejería u organismo interesado, así como de los representantes sindicales. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal o de las funciones y trabajos habituales. En ningún caso podrán establecerse como fijas en su cuantía ni periódicas en su vencimiento. Podrá adoptarse de modalidad de gratificaciones por horas extraordinarias cuando hayan de ser efectiva y esporádicamente realizadas, sin exceder, en cualquier caso, de lo establecido sobre el particular en la legislación vigente debiendo ser preferentemente retribuidas como tiempo de descanso equivalente. La Ley de Presupuestos establecerá la previsión global anual de equivalencia así como el valor de la hora extraordinaria correspondiente a cada grupo. Su distribución por Consejerías y organismos será objeto siempre de resolución motivada del Consejo de Gobierno y su compensación o pago exigirá la previa certificación del jefe de la dependencia.

2. La estructuración y cuantía de los complementos específicos y de productividad en la Diputación Regional de Cantabria, se regulará por Decreto del Consejo de Gobierno.

3. La cuantía de las retribuciones básicas, de los complementos de destino asignados a cada puesto de trabajo y los complementos específicos y de productividad, en su caso, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la Ley de Presupuestos de la Diputación Regional de Cantabria.

Artículo 70.

Los funcionarios percibirán las indemnizaciones que por razones del servicio encomendado les corresponda, que se determinarán reglamentariamente.

CAPÍTULO VII. Registro general de personal

Artículo 71.

1. En la Consejería de la Presidencia existirá un registro en el que se inscribirá todo el personal que preste sus servicios en la Administración de la Diputación Regional de Cantabria y en el que constarán los actos que afectando a la vida administrativa del mismo se determinen reglamentariamente.

2. Será objeto de especial anotación en este registro las autorizaciones de compatibilidad con otras actividades. En ningún caso podrán incluirse en nóminas nuevas remuneraciones sin que previamente se haya comunicado al registro de personal la resolución o acto por el que hubieran sido reconocidas.

Artículo 72.

1. El registro de personal se llevará atendiendo a los criterios de coordinación y homogeneización fijados por la legislación básica del Estado en esta materia.

2. El personal tendrá libre acceso a su expediente individual y a obtener certificados del registro referidos al mismo.

3. La utilización y difusión de los datos estará sometida a las limitaciones previstas en el artículo 18 de la Constitución Española.

CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario

Artículo 73.

Las faltas se clasifican en muy graves, graves y leves.

Artículo 74.

Se consideran faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que implique inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia política o sindical, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando se trate de una actividad incompatible.

- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas de quienes lo tengan expresamente prohibido por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.
- o) Causar daños muy graves en el patrimonio, instalaciones o documentación de la Administración, mediando mala fe o negligencia inexcusable.

Artículo 75.

Se consideran faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a las autoridades y superiores.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delitos dolosos relacionados con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves por sus subordinados.
- e) La emisión de informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- f) La falta de rendimiento que afecta al normal funcionamiento de los servicios de forma grave y no constituyan falta muy grave.
- g) Causar daños graves en el patrimonio, instalaciones o documentación de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria.
- h) No guardar el debido sigilo en los asuntos que conozca por razón del cargo cuando se derive un perjuicio grave a la Administración o se utilice en el provecho propio.
- i) El incumplimiento de las disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad cuando se derive una situación compatible.
- j) La falta de asistencia no justificada al puesto de trabajo de tres días dentro del mismo mes.
- k) La tercera falta injustificada en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción calificada como falta leve.
- l) La grave perturbación del servicio.
- m) Atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- n) Las acciones u omisiones tendentes a eludir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- o) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando concorra alguna de las causas de abstención

legalmente señaladas.

- p) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- q) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en el período de un año.

Artículo 76.

Se consideran faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada que no constituya falta grave.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados cuando no sea constitutiva de falta grave.
- d) El retraso, descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes u obligaciones del funcionario, siempre que no sea calificado como falta muy grave o grave.

Artículo 77.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves si no es en virtud de expediente instruido al efecto con arreglo al procedimiento que se regule reglamentariamente.

Para la imposición de sanciones de faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia que deberá ser preceptivo.

Artículo 78.

Notas de vigencia

Modificado por [art. 6.3.3](#) de [Ley núm. 7/2004, de 27 de diciembre. LCTB\2004\295](#).

1. Las sanciones que podrán imponerse a las faltas descritas en este cuerpo legal, son las siguientes:

- A. Separación del servicio.
- B. Suspensión de funciones.
- C. Apercibimiento.

2. La sanción de separación del servicio únicamente se podrá imponer en el caso de comisión de faltas muy graves, que deberá acordarse por el Consejo de Gobierno.

3. La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave, no podrá exceder de tres años. Si la suspensión firme, a que se refiere el art. 38, no excede del período en el que el funcionario permaneció como suspenso provisional, la sanción no comportará necesariamente la pérdida del puesto de trabajo.

4. La suspensión firme determinará la pérdida de puesto de trabajo, salvo lo previsto en el apartado anterior.

5. La sanción de apercibimiento se impondrá en los casos de comisión de faltas leves, mediante amonestación que podrá ser escrita o verbal.

Artículo 79.

Para la graduación de las faltas e imposición de sanciones a las que se refiere este capítulo se atenderá a las circunstancias objetivas y subjetivas que permitan valorar el resultado lesivo producido y las modificativas de responsabilidad establecidas en la legislación del Estado.

Artículo 80.

Las faltas muy graves y las sanciones de ellas derivadas prescribirán a los seis años; las graves a los dos años, y las leves al mes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1ª.

Notas de vigencia

Ap. 5.1 modificada por [art. 10.1](#) de [Ley núm. 19/2006, de 26 de diciembre. LCTB\2006\350](#).

Ap. 5.2 modificada por [art. 10.2](#) de [Ley núm. 19/2006, de 26 de diciembre. LCTB\2006\350](#).

Ap. 5 añadida por [art. 7](#) de [Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286](#).

1. Se integran en alguno de los nuevos cuerpos y escalas establecidos en el artículo 26 de esta Ley los funcionarios que, en razón de su pertenencia a alguno de los grupos de clasificación previstos en el artículo 16 de la Ley 4/1986 de Cantabria, desempeñen a la entrada en vigor de la misma puestos de trabajo en propiedad, cuyas funciones estén reservadas a algunos de los diferentes cuerpos y escalas creados.

2. Los funcionarios actualmente integrados en alguno de los Cuerpos de Administración Especial creados en la Ley de Función Pública, [Ley 4/1986 \(LCTB 1986, 2368\)](#), y que no ocupen puestos de trabajo reservados exclusivamente a éstos se integrarán en razón de la titulación específica exigida para su ingreso en la Administración en alguno de los cuerpos y escalas creados por la presente Ley.

3. En ningún caso las referidas integraciones podrán tener lugar en cuerpos o escalas pertenecientes a un grupo de clasificación superior al cual se encuentre integrado el funcionario.

4. Las integraciones previstas en esta disposición se realizarán por Decreto del Consejo de Gobierno quien, asimismo, procederá a aprobar las correspondientes modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo,

que se produzcan con motivo de la citada integración.

5.1. En el Cuerpo Superior de Finanzas de Cantabria, podrán integrarse funcionarios del Grupo A, con título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, o de cualquiera otra de las Administraciones Públicas, que a la entrada en vigor de esta Ley cubran un puesto de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria cuyas funciones tengan carácter económico o financiero. En este proceso de integración será necesario superar un curso selectivo, cuyas características se desarrollarán reglamentariamente, de acuerdo con lo previsto en la legislación básica estatal y en la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de la Función Pública.

Una vez efectuado el proceso selectivo para la integración en el Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas, y con carácter general, los funcionarios que lo hubieran superado y que, a la entrada en vigor de esta Ley, fueran titulares de un puesto de trabajo abierto al Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas, serán declarados automáticamente en situación de servicio activo en el citado Cuerpo y en excedencia voluntaria, por prestación de servicios en el sector público, en el Cuerpo desde el que hubieran accedido al proceso de integración.

No obstante, aquellos funcionarios que no fueran titulares de un puesto de trabajo abierto al Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas y aquellos otros que opten voluntariamente en el plazo de tres meses por permanecer en activo en su Cuerpo de origen, serán declarados en excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público en el Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas, manteniendo la situación administrativa en que se encontraran en el Cuerpo desde el que hubieran accedido al proceso de integración.

5.2. En el Cuerpo Técnico de Finanzas de Cantabria, podrán integrarse los funcionarios de Grupo B, con título de diplomado universitario, ingeniero o arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalentes, procedentes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, o de cualquiera otra de las Administraciones Públicas, que a la entrada en vigor de la presente Ley, cubran un puesto de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria cuyas funciones tengan carácter económico o financiero. En este proceso de integración será necesario superar un curso selectivo, cuyas características se desarrollarán reglamentariamente, de acuerdo con lo previsto en la legislación básica estatal y en la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de la Función Pública.

Una vez efectuado el proceso selectivo para la integración en el Cuerpo Técnico de Finanzas, y con carácter general, los funcionarios que lo hubieran superado, y que, a la entrada en vigor de esta Ley, fueran titulares de un puesto de trabajo abierto al Cuerpo Técnico de Finanzas, serán declarados automáticamente en situación de servicio activo en el citado Cuerpo y en excedencia voluntaria, por prestación de servicios en el sector público, en el Cuerpo desde el que hubieran accedido al proceso de integración.

No obstante, aquellos funcionarios que no fueran titulares de un puesto de trabajo abierto al Cuerpo Técnico de Finanzas y aquellos otros que opten voluntariamente en el plazo de tres meses por permanecer en activo en su Cuerpo de origen, serán declarados en excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público en el Cuerpo Técnico de Finanzas, manteniendo la situación administrativa en que se encontraran en el Cuerpo desde el que hubieran accedido al proceso de integración.

5.3. En el Cuerpo de Técnicos Auxiliares del Medio Natural, Grupo C, podrán integrarse los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria del Grupo D que actualmente desempeñan los puestos relativos a Inspector de Agentes del Medio Natural, Jefe de Comarca, Agente de Primera Especialidad y Jefe de Agentes de Pesca, Agentes del Medio Natural y Agentes de Pesca que cumplan los requisitos previstos en la [disposición adicional novena](#) del [Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo \(RCL 1995, 1133\)](#). El sistema de acceso a dicho Cuerpo se determinará reglamentariamente, de acuerdo con lo previsto en la legislación básica estatal y en la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de la Función Pública.

2ª.

El personal laboral fijo que se incorpore como funcionario de carrera de la Diputación Regional de Cantabria de acuerdo con el procedimiento previsto en esta Ley, se integrará en los diferentes cuerpos y escalas atribuidas al puesto de trabajo que estén desempeñando a la entrada en vigor de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo que se aprueben, conforme a la disposición transitoria primera.

La referida integración se realizará por resolución del Consejero de Presidencia en el plazo de seis meses a partir de la incorporación de este personal.

3ª.

Notas de vigencia

Suspensión de vigencia y aplicación mantenida por Auto del TC de 1 diciembre 1993 por [TC \(Pleno\) RTC\1993\356 AUTO](#).

Suspendida de vigencia y aplicación por Providencia del TC de 13 julio 1993 por [TC JUR\2006\72510](#).

3.ª El personal laboral fijo, incorporado de acuerdo con la disposición transitoria segunda como funcionario de carrera y que tenga reconocida por resolución judicial o por la Comisión de Interpretación del Convenio a la entrada en vigor de esta Ley la pertenencia a un grupo superior conforme a lo previsto en el II Convenio Colectivo de la Diputación Regional de Cantabria y que carezca de la titulación académica exigida para ello, se integrará, a título personal, en el grupo que le corresponda y con la consideración de «a extinguir».

4ª.

4.ª El personal que en el futuro pueda ser transferido de la Administración del Estado se integrará en alguno de los cuerpos y escalas que prevé el artículo 26 de esta Ley.

Asimismo, estos funcionarios continuarán con el sistema de seguridad social o previsión que tuvieron originariamente, asumiendo la Diputación Regional de Cantabria todas las obligaciones de las administraciones de origen en relación con los mismos.

5ª.

5.ª El personal al servicio de la Asamblea Regional de Cantabria quedará sometido al correspondiente estatuto elaborado por la misma.

Este personal dependerá orgánica y funcionalmente de la Mesa de la Asamblea Regional de Cantabria.

6ª.

6.ª 1. Las plazas no escalafonadas que puedan ser transferidas serán reordenadas, agrupadas y clasificadas para integrarse, en su caso, en los cuerpos de funcionarios de la Administración Autónoma de Cantabria con titulación académica, funciones y retribuciones similares.

2. El personal transferido como vario sin clasificar será clasificado, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y titulación académica exigida, para su integración en los correspondientes cuerpos de funcionarios o en la plantilla de personal laboral, según el caso .

7ª.

La situación de funcionarios declarados «a extinguir» será objeto de regulación mediante Decreto.

8ª.

Notas de vigencia

Añadida por [art. 8](#) de [Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286](#).

A propuesta del Consejero de Presidencia, Ordenación del Territorio y Urbanismo, el Consejo de Gobierno podrá determinar los Cuerpos a los que podrá acceder el personal laboral fijo de los grupos y categorías profesionales equivalentes al grupo de titulación correspondiente al Cuerpo al que se pretende acceder, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años en categorías del grupo profesional a que pertenezcan y superen las correspondientes pruebas.

9ª. Integración de funcionarios en el colectivo del personal laboral

Notas de vigencia

Añadida por [art. 6.4](#) de [Ley núm. 7/2004, de 27 de diciembre. LCTB\2004\295](#).

Con el fin de lograr una más precisa correspondencia entre las actividades propias de los puestos de trabajo y la vinculación jurídica de sus titulares con la Administración Autonómica, bajo los principios del artículo 18.4 y 7.3 de esta Ley, se faculta a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria para establecer las condiciones y el procedimiento de integración en el colectivo del personal laboral de aquellos funcionarios que se determinen.

Dicho proceso tendrá carácter voluntario.

10ª.

Notas de vigencia

Modificada por [art. 25](#) de [Ley núm. 10/2012, de 26 de diciembre. LCTB\2012\208](#).

Declarado judicialmente el reconocimiento de una relación laboral de carácter indefinido no fijo, la Administración habrá de proceder a la adscripción del trabajador a un puesto de trabajo existente, preferentemente en los sectores prioritarios para la prestación de servicios públicos esenciales. De no existir puesto de trabajo adecuado, se procederá a la creación del mismo a través de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Con independencia de la naturaleza funcionarial o laboral del puesto de trabajo, se adscribirá al trabajador al mismo, manteniéndose en su ocupación temporal mientras no sea cubierto por alguno de los sistemas de selección o provisión legalmente previstos, salvo que por razones organizativas y a través de los sistemas legalmente previstos, proceda su supresión. En todo caso, dicho puesto deberá incluirse en la convocatoria de Oferta de Empleo Público inmediatamente posterior a la adscripción del trabajador.

En el supuesto de reconocimiento de una relación laboral de carácter indefinido no fijo, el personal afectado percibirá el salario que corresponda conforme al convenio colectivo aplicable al personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

11ª.

<p>Notas de vigencia</p> <hr/> <p>Añadida por art. 20.2 de Ley núm. 10/2013, de 27 de diciembre. LCTB\2013\250.</p>

En cumplimiento de lo dispuesto en el [artículo 39.4](#) de la [Ley 7/2007, de 12 de abril \(RCL 2007, 768 \)](#) , del Estatuto Básico del Empleado Público, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria se constituirán las siguientes Juntas de Personal, según las unidades electorales que a continuación se indica:

- a) Una para todo el personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma, de los Organismos Públicos y de las Entidades de Derecho Público.
- b) Una en cada Área de Salud para el personal funcionario y estatutario al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas dependientes del Servicio Cantabro de Salud, excluido el personal que presta servicios en la Dirección Gerencia Central.
- c) Una para el personal docente de los centros públicos no universitarios.
- d) Una para el personal de los Cuerpos Nacionales al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 12ª. Flexibilidad en los periodos mínimos de vacaciones

<p>Notas de vigencia</p> <hr/> <p>Añadida por art. 22.3 de Ley núm. 7/2014, de 26 de diciembre. LCTB\2014\258.</p>

Como medida de flexibilidad de las condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se exceptiona de la regla de disfrute de las vacaciones en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos para los funcionarios o de al menos siete días, de los cuales dos serán de descanso, para los laborales, un periodo correspondiente a siete días durante el cual podrán disfrutarse dichos días de manera independiente.»

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1ª.

1.ª El Consejo de Gobierno procederá a aprobar las correspondientes modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo con el objeto de determinar cuáles de éstos deban ser desempeñados por personal laboral, de acuerdo con los criterios establecidos en esta Ley.

2ª.

Notas de vigencia

Derogada por [disp. derog. única.2](#) de [Ley núm. 4/2003, de 30 de diciembre. LCTB\2003\286](#).

El personal laboral fijo que reúna los requisitos de titulación, de acuerdo con las nuevas relaciones de puestos de trabajo elaboradas al amparo de la disposición transitoria primera, y ocupe puestos de trabajo reservados para funcionarios de carrera, podrá optar en el plazo de tres meses, por acceder, por única y exclusiva vez, a la condición de funcionarios de carrera de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria, previa realización de cursos con prueba selectiva, valorándose a estos efectos los servicios efectivos prestados en su condición de laboral.

El personal laboral fijo, transferido procedente del ICONA, el procedente del servicio forestal de la Diputación Provincial y el personal laboral fijo de la Diputación Regional de Cantabria que conforme a las relaciones de puestos de trabajo vigentes a la entrada en vigor de la presente Ley, desempeñen en propiedad funciones propias del cuerpo de agentes del medio natural, tendrán derecho a la opción prevista en el párrafo anterior previa realización de pruebas o cursos de adaptación que reglamentariamente se determinen.

Quienes no accedan a la condición de funcionario de carrera y sus puestos hayan quedado reservados a funcionarios, cesarán en los mismos quedando a disposición de las secretarías generales técnicas hasta en tanto se les adscriba provisionalmente a otro puesto de trabajo de los reservados para personal laboral y percibiendo únicamente el sueldo correspondiente a su categoría profesional conforme a las tablas de los correspondientes convenios colectivos.

3ª.

Al personal laboral fijo que de acuerdo con la disposición transitoria segunda, adquiera la condición de funcionario de carrera, se le reconocerá el tiempo de servicios prestados a la administración en su anterior relación con la misma, desde su ingreso respetando el régimen de seguridad social o previsión que este personal tuviera a la entrada en vigor de esta Ley.

4ª.

4.ª Producida la integración del personal laboral fijo como funcionario de carrera conforme a las anteriores disposiciones, mediante acuerdo del Consejo de Gobierno adquirirán el carácter de fijas las adscripciones de este personal a las plazas que vinieran desempeñando hasta ese momento.

5ª.

<p>Notas de vigencia</p> <hr/> <p>Derogada por disp. derog. única.1 de Ley núm. 7/2004, de 27 de diciembre. LCTB\2004\295.</p>

1. El personal funcionario que el 1 de enero de 1998 ocupe puestos de trabajo de carácter laboral será integrado en la correspondiente escala a extinguir. El citado personal deberá optar en el plazo de seis meses a partir de la referida integración por permanecer como personal funcionario, quedando obligado a participar en el primer concurso que se convoque, o por formalizar contrato de carácter laboral en la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe en adscripción definitiva, siempre que esté en posesión de la titulación requerida para su desempeño.

2. Los funcionarios que opten por la formalización de contrato laboral serán declarados en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, y les será reconocida la antigüedad que tengan como funcionarios, aplicándoseles el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación Regional de Cantabria a todos los efectos.

3. Aquellos funcionarios que no optasen por su laboralización y no obtengan plaza mediante concurso de traslados continuarán desempeñando el puesto laboral en que estuvieran adscritos definitivamente y podrán seguir participando en los concursos a que hace referencia el punto 1 de este artículo.

4. Las integraciones previstas en esta disposición se realizarán por Decreto de Consejo de Gobierno.

6ª.

<p>Notas de vigencia</p> <hr/> <p>Derogada por disp. derog. única de Ley núm. 1/1998, de 6 de febrero. LCTB\1998\17.</p>

1. El personal a que se refieren las disposiciones transitorias IV y IX de la Ley de Función Pública Regional, Ley 4/1986, y aquellos otros transferidos posteriormente a los que hubieran sido de aplicación éstas, que a la entrada en vigor de la presente Ley ostente la condición de interino y a los que no se les aplicaron las citadas disposiciones transitorias, podrán acceder a la condición de funcionario de carrera de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria previa realización de un proceso selectivo valorando, a estos efectos, los servicios efectivos prestados en su condición de interinos.

2. El interino de la Administración Pública Regional que haya accedido al servicio de la Diputación Regional de

Cantabria con posterioridad a la Ley 4/1986, de 7 de julio, y que acredite fehacientemente el acceso a la condición de interino en convocatoria pública, podrá acceder a la condición de funcionario mediante la participación y superación de un concurso-oposición libre en cuya convocatoria habrán de respetarse los criterios de mérito y capacidad y en el que se valorarán los servicios efectivos prestados una vez finalizada y aprobada la fase de oposición.

7ª.

7.ª En cuanto a las situaciones de funcionarios y su regularización no desarrolladas en la presente Ley se estará a la aplicación de lo previsto en el artículo 29 y en la disposición transitoria segunda de la [Ley 30/1984 \(RCL 1984. 2000. 2317. 2427: ApNDL 6595\)](#).

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogada la Ley 4/1986, de 7 de julio, de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria, la disposición adicional sexta de la [Ley de Presupuestos de la Diputación Regional de Cantabria para 1991 \(LCTB 1991. 44\)](#), a excepción de la creación del cuerpo de agentes del medio natural, así como todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan total o parcialmente a lo dispuesto en este cuerpo legal.

DISPOSICIONES FINALES

1ª.

1.ª Se autoriza al Consejo de Gobierno para dictar las normas de carácter reglamentario y demás disposiciones necesarias para el desarrollo de esta Ley.

2ª.

2.ª La presente Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».