

ANTEPROYECTO DE LEY 2019

Ley de Cantabria /2018, de de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2019

PREÁMBULO

(...)

Cinco. Las normas sobre Gastos de Personal se ubican en el Título V que se estructura, a su vez, en un Capítulo Único denominado "De los regímenes retributivos".

El Título quinto relativo a las normas sobre gastos de Personal ha sido redactado teniendo en cuenta la firma del II Acuerdo para la mejora del empleo público de las condiciones de trabajo suscrito a nivel nacional el 9 de marzo de 2018 el cual recoge una serie de medidas que suponen el reconocimiento de la aportación que supuesto el trabajo de los empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas por haber contribuido a la mejora de la situación económica presupuestaria.

Estas medidas se concretan con carácter básico en las leyes de Presupuestos Generales del Estado con carácter básico por lo que nuestra ley de presupuestos se hace eco de las mismas en aspectos tan importantes como la subida de retribuciones que el 2018 ha supuesto un incremento del 1,75% así como el incremento de la tasa de reposición de efectivos al tiempo que se pone en marcha un proceso de estabilización del empleo temporal que permite una mejora de la ordenación de los efectivos de las Administraciones Públicas dotando de estabilidad profesional a quienes participan en la prestación de los servicios públicos.

Si bien durante el ejercicio 2019 no se realizarán aportaciones para el Personal incluido en el plan de pensiones de empleo del Gobierno de Cantabria, se mantiene la posibilidad de suscribir contratos de seguro colectivo para la cobertura de contingencias distintas de la jubilación dentro de los límites de la masa salarial.

Como novedad en materia de acción social se reanudan los anticipos de nómina con objeto de mejorar las condiciones sociales del Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Por lo que respecta a la modificación de las relaciones de puestos de trabajo se suprime la limitación de justificar la financiación de los puestos afectados con el fin de facilitar la elaboración de relaciones de puestos de trabajo y estructura orgánica acordes a las necesidades de distintas unidades administrativas sin perjuicio de la necesidad de dotación presupuestaria en el momento en que se produzca la cobertura de puestos de trabajo afectados. Se mantiene la posibilidad de adaptar fichas de puestos de trabajo mediante acuerdo del Consejo de Gobierno con el fin de agilizar los procedimientos administrativos.

Figura la regulación de las retribuciones del personal al servicio de la Administración de Justicia dependiente de la Comunidad Autónoma de Cantabria, conforme las previsiones de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Presupuestos Generales del Estado y demás normas aplicables. E igualmente la correspondiente al personal al servicio de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, del personal funcionario interino, del personal eventual, del personal laboral y

del personal adscrito a organismos y entidades del sector público empresarial y fundacional. Se incluyen normas retributivas particulares relativas a los complementos personales y transitorios, el devengo de retribuciones y la jornada reducida.

En el ámbito de los procesos selectivos que puedan integrar la Oferta de Empleo Público de Cantabria para el año 2019, como sucede con el incremento retributivo, se estará a la expectativa de la fijación con carácter básico por parte del Estado de las directrices plasmadas en la tasa de reposición de efectivos que permita para la atención de la cobertura de las necesidades de personal de la Administración Autonómica conjugada con el esfuerzo tendente a la optimización de los recursos humanos existentes y el control del gasto.

Permanecen inalteradas las medidas limitativas sobre cobertura temporal de necesidades mediante el nombramiento o contratación de empleados públicos con carácter temporal, continuando la vigencia de la prohibición de los mismos salvo que, excepcionalmente, tengan por objeto los sectores, funciones o categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. Se hace hincapié en el principio fundamental a la hora de la gestión de los recursos humanos de que se cubran las necesidades de personal mediante la más eficaz organización, asignación y redistribución de los empleados públicos ya incorporados a las Unidades; así como que la incorporación de nuevos efectivos o la cobertura temporal de puestos se limite a lo estrictamente necesario para el mantenimiento de los servicios y el logro de los objetivos.

Por último, este Título V recoge, entre otras, las normas para la determinación o modificación de retribuciones del personal no funcionario y laboral, los contratos de alta dirección y la prohibición de cláusulas indemnizatorias.

TÍTULO V **Normas sobre gastos de personal**

CAPÍTULO ÚNICO **De los regímenes retributivos**

Artículo 24. Criterios generales de la actividad económica en materia de Gastos de Personal.

Uno. En el año 2019, las retribuciones del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria no experimentarán incremento alguno respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la aplicabilidad, en los términos por ellas fijados, de las normas estatales dictadas con carácter de básicas en materia retributiva y de fondos adicionales de masa salarial para el año 2019.

Dos. En el ejercicio 2019, la masa salarial del personal laboral no se verá incrementada.

Se entenderá por masa salarial, a los efectos de esta Ley, el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por el personal laboral en 2018, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado Uno de este artículo, con el límite de las cuantías informadas favorablemente por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo para dicho ejercicio presupuestario, exceptuándose, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

- b) Las cotizaciones al sistema de Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera de realizar el trabajador.

Tres. Durante el ejercicio 2019 no se realizarán aportaciones para el personal incluido en el Plan de Pensiones de Empleo del Gobierno de Cantabria. Con cargo a las consignaciones presupuestarias al efecto, podrán realizarse contratos de seguro colectivo para la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación, siempre que no se produzca incremento de la masa salarial.

Cuatro. Las retribuciones a percibir en el año 2019 por los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública, que desempeñen puestos de trabajo para los que se ha aprobado la aplicación del régimen retributivo previsto en dicha Ley y disposiciones que la desarrollen, serán las siguientes:

- a) El sueldo y los trienios que correspondan al grupo o subgrupo en que se halle clasificado el Cuerpo o Escala a que pertenezca el funcionario, en las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2019, de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

Grupo/Subgrupo TREBEP	Sueldo Euros	Trienios Euros
A1	13.814,04	531,48
A2	11.944,68	433,32
B	10.441,20	380,28
C1	8.968,44	327,96
C2	7.464,12	223,20
Agrupaciones		
Profesionales	6.831,60	168,00

- b) Los funcionarios percibirán en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2019, en concepto de sueldo y trienios, las siguientes cuantías:

Grupo/Subgrupo TREBEP	Sueldo Euros	Trienios Euros
A1	710,36	27,33
A2	725,95	26,33
B	752,01	27,40
C1	645,94	23,60
C2	616,34	18,42
Agrupaciones Profesionales	569,30	14,00

Cinco. A efectos de lo dispuesto en el apartado precedente, las retribuciones a percibir por los funcionarios públicos que hasta la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 han venido referenciadas a los grupos de titulación previstos en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, están referenciadas a los grupos y subgrupos de clasificación profesional establecidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, sin experimentar otras variaciones que las derivadas de esta Ley. Las equivalencias entre ambos sistemas de clasificación son las siguientes:

- Grupo A, Ley 30/1984: Subgrupo A1 TREBEP

- Grupo B, Ley 30/1984: Subgrupo A2 TREBEP
- Grupo C, Ley 30/1984: Subgrupo C1 TREBEP
- Grupo D, Ley 30/1984: Subgrupo C2 TREBEP
- Grupo E, Ley 30/1984: Agrupaciones profesionales TREBEP

Seis. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

Siete. Los acuerdos, convenios o pactos de cualquier ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que impliquen crecimientos retributivos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier tipo de incremento.

Ocho. Las referencias relativas a retribuciones contenidas en la presente Ley se entienden siempre hechas a retribuciones íntegras.

Nueve. Los límites establecidos en este artículo serán de aplicación a las retribuciones de los contratos mercantiles del personal del sector público autonómico.

Diez. Con objeto de mejorar las condiciones sociales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se reanudan los anticipos de nómina. El régimen jurídico aplicable será el recogido por la normativa específica del ámbito sectorial correspondiente.

Once. Las indemnizaciones y compensaciones por razón de servicio aplicables al personal señalado en el artículo 2 del Decreto 36/2011, de 5 de mayo, y las correspondientes al personal laboral, no experimentarán ningún incremento respecto a 2018.

Doce. Los apartados Uno a Nueve del presente artículo se dictan en cumplimiento de las normas de carácter básico contempladas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigentes al amparo de los artículos 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución. Además, el apartado Tres se dicta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Artículo 25. Retribuciones de los miembros del Gobierno de Cantabria, Altos Cargos de la Administración General, del Director Gerente y de los Subdirectores del Servicio Cántabro de Salud y del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, y demás Altos Cargos contemplados en el artículo 1 de la Ley de Cantabria 1/2008 de 2 de julio, así como del personal directivo del sector público empresarial y fundacional.

Uno. Las retribuciones de los miembros del Gobierno de Cantabria para el año 2019, se fijan en las siguientes cuantías en cómputo anual:

	Euros
Presidente del Gobierno	61.793,43
Vicepresidente del Gobierno	60.389,28
Consejero del Gobierno	58.984,73

Los miembros del Gobierno de Cantabria percibirán dichas cuantías en doce mensualidades sin derecho a pagas extraordinarias o, a su opción, en catorce mensualidades, devengándose en este último caso dos pagas en los meses de junio y diciembre.

Dos. El régimen retributivo de los Secretarios Generales y Directores Generales, será el establecido con carácter general para los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública, siendo las retribuciones de los mismos para el año 2019 referidas a doce mensualidades, las siguientes:

	Euros
a) Sueldo	14.138,27
b) Complemento de destino	15.585,84
c) Complemento específico	27.070,73

Tres. El Interventor General, como Órgano Directivo Específico de la Consejería de Economía y Hacienda, percibirá las mismas retribuciones que los Secretarios Generales y Directores Generales, excepto en el complemento específico que tendrá la siguiente cuantía:

	Euros
Interventor General	53.839,42

Cuatro. El Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud, como órgano directivo específico de dicho Organismo Autónomo, tendrá el mismo régimen retributivo y percibirá las mismas retribuciones que los Secretarios Generales y Directores Generales, excepto en el complemento específico que tendrá la siguiente cuantía:

	Euros
Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud	40.909,45

Cinco. El régimen retributivo de los Subdirectores del Servicio Cántabro de Salud y del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, como Órganos Directivos Específicos de dichos Organismos Autónomos, será el establecido con carácter general para los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública, siendo las retribuciones de los mismos para el año 2019, referidas a doce mensualidades, las siguientes:

	Euros
a) Sueldo	14.138,27
b) Complemento de destino	12.414,49
c) Complemento específico	25.934,80

Seis. Los Secretarios Generales, Directores Generales, Interventor General, Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud y los Subdirectores del Servicio Cántabro de Salud y del Instituto Cántabro de Servicios Sociales percibirán durante el ejercicio 2019 dos pagas extraordinarias. El importe de cada paga consistirá en una mensualidad de sueldo, trienios, complemento de destino y el veinticinco por ciento correspondiente al complemento específico mensualmente percibido.

Siete. El apartado Uno del artículo 24 de esta Ley será aplicable a las retribuciones de los restantes altos cargos contemplados en el artículo 1.2 de la Ley de Cantabria 1/2008, de 2 de julio, reguladora de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración de Cantabria. No obstante, las retribuciones de los altos cargos citados en el

apartado e) del referido artículo de la Ley de Cantabria 1/2008, de 2 de julio, se regulan en el **artículo 27. Tres** de la presente Ley relativo al personal eventual.

Ocho. Los miembros del Gobierno, Altos Cargos de la Administración General y el Director Gerente y los Subdirectores del Servicio Cántabro de Salud y del Instituto Cántabro de Servicios Sociales que ostenten la condición de personal al servicio de cualesquiera Administraciones Públicas percibirán las retribuciones del concepto de antigüedad referidas a 14 mensualidades que pudieran corresponderles de acuerdo con la normativa vigente, siempre que no se acrediten por su Administración de procedencia.

Nueve. Las retribuciones que por cualquier concepto perciba el personal directivo del sector público empresarial y fundacional de la Comunidad Autónoma de Cantabria no podrán experimentar incremento alguno respecto a las a las vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Artículo 26. Retribuciones de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública.

Uno. En el año 2019 las retribuciones de los funcionarios serán las siguientes:

a) El sueldo y los trienios que correspondan al grupo o subgrupo en que se halle clasificado el Cuerpo o Escala a que pertenezca el funcionario, de acuerdo con las cuantías señaladas en el **artículo 24. Cuatro a)** de la presente Ley.

b) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, y que se devengarán de acuerdo con lo previsto en el **artículo 32** de la presente Ley. Cada una de dichas pagas incluirá las cuantías de sueldo y trienios fijadas en el **artículo 24. Cuatro b)** de la presente Ley.

Los importes del complemento de destino y complemento específico integrantes de las pagas extraordinarias experimentarán, **en su caso**, el incremento fijado en el **apartado primero del artículo 24** de esta Ley.

Cuando los funcionarios hubieran prestado una jornada de trabajo reducida durante los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional.

Los funcionarios en cualquier situación administrativa en la que, de acuerdo con la normativa vigente aplicable en cada caso, tuvieran reconocido el derecho a la percepción de trienios percibirán, además, el importe de la parte proporcional que, por dicho concepto, corresponda a las pagas extraordinarias.

c) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

NIVEL	Euros
30	12.701,18
29	11.392,47
28	10.913,56
27	10.434,28
26	9.154,61

25	8.121,81
24	7.642,65
23	7.163,84
22	6.684,46
21	6.206,04
20	5.764,77
19	5.470,55
18	5.175,97
17	4.881,54
16	4.587,84
15	4.293,02
14	3.998,94
13	3.704,12
12	3.409,67
11	3.115,35
10	2.821,28
9	2.674,18
8	2.526,58
7	2.379,61
6	2.232,38
5	2.085,15
4	1.864,46
3	1.644,37
2	1.423,40
1	1.202,82

d) El complemento específico que, en su caso, esté asignado al puesto que se desempeñe experimentará el incremento fijado en el apartado Uno del artículo 24 de esta Ley. El complemento específico anual se percibirá en doce pagas iguales y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Las retribuciones que en concepto de complemento de destino y complemento específico perciban los funcionarios públicos serán, en todo caso, las correspondientes al puesto de trabajo que ocupen en virtud de los procedimientos de provisión previstos en la normativa vigente, sin que las tareas concretas que se realicen puedan amparar que se incumpla lo anterior, con excepción de los supuestos en que dicha normativa les reconoce otras cuantías y, en todo caso, la garantía del nivel del puesto de trabajo regulada en el artículo 21.1 de la Ley 30/1984 y el derecho a percibir las cantidades que correspondan en aplicación del artículo 33.Dos de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991 y 34.1 de la Ley de Cantabria 5/1991, de 27 de marzo, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para 1991.

e) Se mantendrá el concepto relativo a la productividad fija conforme a lo establecido por Acuerdo de Consejo de Gobierno, sin que experimente incremento de manera global respecto al existente a 31 de diciembre de 2018, y sin perjuicio de lo establecido en el apartado Uno del artículo 24 de esta Ley.

f) No podrá tramitarse expediente alguno de abono del complemento de productividad, excepto aquellos señalados en el párrafo tercero del artículo 29. Cinco de la presente Ley.

g) No podrá tramitarse expediente alguno de abono de gratificaciones por servicios extraordinarios, salvo que por parte del Consejo de Gobierno sea aprobado tal expediente por afectar a gratificaciones por servicios extraordinarios del personal docente encargado de la

gestión del comedor escolar o al funcionamiento de los servicios públicos esenciales en los que por circunstancias sobrevenidas sea imposible prestar el servicio dentro de la jornada normal de trabajo.

h) Se mantienen a título personal las retribuciones del personal del grupo E/Agrupaciones Profesionales del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con lo dispuesto en Ley de Cantabria 5/2010, de 6 de julio, de modificación parcial de la Ley de Cantabria 5/2009, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2010, sin que experimente incremento alguno respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Dos. Cuando el nombramiento de funcionarios en prácticas recaiga en funcionarios de carrera de otro Cuerpo o Escala de grupos o subgrupos de titulación inferior a aquel en que aspiren a ingresar, durante el tiempo correspondiente al período de prácticas o el curso selectivo se seguirán percibiendo los trienios en cada momento perfeccionados y se computará dicho tiempo, a efectos de consolidación de trienios y de derechos pasivos, como servido en el nuevo Cuerpo o Escala en el caso de que, de manera efectiva, se adquiriera la condición de funcionario de carrera de estos últimos.

Artículo 27. Retribuciones del personal funcionario interino, eventual y de organismos y entidades del sector público administrativo, empresarial y fundacional.

Uno. Los funcionarios interinos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública, y del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, percibirán las retribuciones básicas correspondientes al grupo o subgrupo en que esté incluido el Cuerpo en el que ocupen vacante y los trienios que, en su caso, tuvieran reconocidos, siendo de aplicación a este colectivo lo dispuesto en el **artículo 26. Uno. b)** de esta Ley y las retribuciones complementarias que correspondan al puesto de trabajo que desempeñen, excluidas las que estén vinculadas a la condición de funcionario de carrera. En el caso de los funcionarios interinos que no ocupen puesto de trabajo, las retribuciones básicas y complementarias a percibir serán las correspondientes a un puesto base del Cuerpo, Escala o Especialidad de que se trate.

Dos. Al personal interino y a los funcionarios en prácticas les será de aplicación lo previsto en el **artículo 24. Diez** de la presente Ley.

Tres. El personal eventual percibirá, por el desempeño del puesto de trabajo de naturaleza eventual, exclusivamente las retribuciones que para el mismo se hayan establecido mediante Acuerdo del Gobierno de Cantabria, sin que experimenten incremento alguno respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Los puestos de secretaría de los miembros del Gobierno y demás altos cargos desempeñados en condición de personal eventual, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado, en los términos señalados en el párrafo tercero del artículo 18.2 de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública.

Cuatro. Las retribuciones del personal no directivo de los organismos y entidades integrantes del sector público empresarial y fundacional de la Administración de la Comunidad Autónoma no experimentarán incremento alguno respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018.

No serán de aplicación las cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos, ni derivadas de la negociación colectiva que establezcan cualquier tipo de incremento.

Artículo 28. Retribuciones del personal al servicio de la Administración de Justicia dependiente de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

El personal de los Cuerpos de la Administración de Justicia dependiente de la Comunidad Autónoma de Cantabria percibirá las retribuciones previstas en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en las restantes normas que le resulten de aplicación.

En el año 2019 las retribuciones señaladas en el párrafo anterior, así como las percibidas con motivo de los acuerdos o disposiciones vigentes en el ámbito de la Comunidad Autónoma, no experimentarán incremento alguno respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, a salvo del expresamente contemplado en esta Ley.

Artículo 29. Retribuciones del personal al servicio de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

Uno. El personal al servicio de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, percibirá en los términos previstos en la normativa aplicable, el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias en las cuantías señaladas para dichos conceptos retributivos en el artículo 24. Cuatro. a) y b) de la presente Ley, sin perjuicio de lo establecido en la disposición Transitoria Segunda, dos, de dicho Real Decreto-Ley.

La percepción de trienios por el personal estatutario temporal se efectuará en los términos del «Acuerdo por el que se declara la procedencia del reconocimiento de servicios prestados a efectos de trienios al personal estatutario temporal» adoptado en el seno de la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias y aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de enero de 2008.

Dos. La cuantía del complemento de destino no experimentará incremento alguno respecto de la vigente a 31 de diciembre de 2018. Dicha cuantía se hará efectiva en catorce mensualidades.

A los efectos de la aplicación, para el citado personal estatutario, de lo dispuesto en el artículo 26. Uno. c) de la presente Ley, la cuantía del complemento de destino correspondiente a cada una de las pagas extraordinarias se hará efectiva también en catorce mensualidades, calculándose dicha cuantía en una doceava parte de los correspondientes importes por niveles vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Tres. Durante 2019, el importe del complemento específico no experimentará incremento alguno respecto del vigente a 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio, en su caso, de las adecuaciones retributivas a las que se refiere el artículo 24. Seis de la presente Ley.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24.uno de la presente Ley, las cuantías del complemento específico, referidas a 12 mensualidades, del personal de los Servicios de Urgencia de Atención Primaria y de Emergencias-061 serán las siguientes:

Categorías/Puesto de trabajo	Euros/año	Euros/mes
A1 Sanitario SUAP 061-Emergencias	11.278,92 €	939,91 €
A2 Sanitario SUAP 061-Emergencias	1.240,56 €	103,38 €

Celador/a SUAP 061-Emergencias 1.216,44 € 101,37 €

Durante 2019 el componente singular de turnicidad del complemento específico continuará abonándose exclusivamente al personal que preste servicios en atención especializada en los casos en que proceda y, en su caso y previa negociación, al personal de enfermería del Servicio de Emergencias-061 siempre que efectivamente realice turnos en los términos previstos en la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley 8/2008, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2009 y en la Resolución de 23 de diciembre de 1996 de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de la Salud, por la que se ordena la publicación del texto suscrito el 20 de diciembre de 1996, en interpretación del apartado IV del Acuerdo de 22 de febrero de 1992, realizada por su Comisión paritaria de seguimiento (Boletín Oficial de Estado nº 45, de 21 de febrero de 1997).

Durante 2019, el importe del complemento de productividad, factor fijo no experimentará incremento alguno respecto del vigente a 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio, en su caso, de lo previsto en el artículo 24. Seis de la presente Ley.

Cuatro. El importe de las retribuciones correspondientes al complemento de atención continuada que, en su caso, estén fijadas al personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, no experimentará incremento alguno respecto del vigente a 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio, en su caso, de lo previsto en el artículo 24. Seis de la presente Ley.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24.uno de la presente Ley, el importe del complemento de atención continuada por la efectiva prestación de servicios en noche (modalidad A), domingo o festivo (modalidad B) , y noche de domingo o festivo (modalidad C) para el personal de los Servicios de Urgencia de Atención Primaria y de Emergencias-061 así como para el personal facultativo de Servicios de Urgencia de Atención Especializada con prestación de servicios en jornadas ordinarias de 12 y 24 horas, cuando efectivamente realicen noches, festivos y noches de domingo o festivo, serán las siguientes:

Modalidad A

Subgrupo A1	Por cada noche	52,80 €
Subgrupo A2	Por cada noche	36,92 €
Agrupaciones Profesionales	Por cada noche	27,40 €

Modalidad B

Subgrupo A1	Por cada domingo o festivo	87,93 €
Subgrupo A2	Por cada domingo o festivo	61,49 €
Agrupaciones Profesionales	Por cada domingo o festivo	45,79 €

Modalidad C

Subgrupo A1	Por cada noche de domingo o festivo	103,03 €
Subgrupo A2	Por cada noche de domingo o festivo	72,05 €
Agrupaciones Profesionales	Por cada noche de domingo o festivo	53,64 €

El importe de las retribuciones correspondientes al complemento de atención continuada por exceso de jornada del personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, se calculará

tomando como base la totalidad de las retribuciones íntegras anuales, una vez deducido de éstas el importe de los trienios o concepto que tenga su origen en la antigüedad, el complemento de atención continuada por la realización de guardias, noches y festivos, el complemento de carrera profesional y el complemento de productividad variable. La cuantía resultante se dividirá por el número de horas que correspondan según la jornada anual que el personal estatutario venga obligado a trabajar, a las cuales se sumarán las horas correspondientes al período anual de vacaciones y a las fiestas anuales que el Gobierno establezca en el calendario laboral.

Cinco. La cuantía individual del complemento de productividad se determinará conforme a los criterios señalados en el artículo 2. Tres. c) y la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto Ley 3/1987, de 11 de septiembre, y en las demás normas dictadas en su desarrollo.

Durante el año 2019 no se percibirá el complemento de productividad variable por el cumplimiento de objetivos derivados del contrato de gestión.

Corresponde al Consejo de Gobierno la autorización de nuevos programas cuya participación resulte susceptible de ser retribuida a través de este complemento, así como la autorización de la cuantía máxima global a percibir por tal concepto. El Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud procederá a la determinación individualizada del importe concreto a percibir en atención al especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, o a la participación en programas o actuaciones concretas. Sólo podrán tramitarse aquellos expedientes de abono del complemento de productividad variable que se consideren imprescindibles para el normal funcionamiento de los centros.

Seis. Las cuantías del complemento de carrera profesional no experimentarán incremento alguno respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2018.

El personal que, procedente de los centros y unidades de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se haya integrado en el Servicio Cántabro de Salud con posterioridad a la finalización del período transitorio de los sistemas de carrera o desarrollo profesional, continuará accediendo a tales sistemas o, en su caso progresando en los mismos, a través del período normalizado.

Siete. Las retribuciones de los funcionarios que ostentaban la condición de Sanitarios Titulares integrados en Equipos de Atención Primaria serán satisfechas por el Servicio Cántabro de Salud a través de la Gerencia de Atención Primaria y se registrarán por la normativa que resulte aplicable.

Las retribuciones correspondientes a los puestos de trabajo de los servicios de urgencia de atención primaria y del servicio de emergencias 061 se registrarán por sus disposiciones y acuerdos específicos.

Ocho. Las retribuciones del personal al servicio de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud no incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, se registrarán por la normativa que, en cada caso, resulte de aplicación, no experimentando incremento alguno respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Las retribuciones a percibir por el personal laboral del Servicio Cántabro de Salud procedente de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, serán las previstas en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

Nueve. Las retribuciones del personal sujeto a la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud al que se refiere la Disposición adicional

primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, no experimentarán incremento alguno respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Diez. El importe que corresponda transferir a la Universidad de Cantabria en relación con el personal que ocupa las plazas vinculadas previstas en el artículo 61 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, se calculará teniendo en cuenta que las retribuciones totales no experimentarán incremento alguno respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Once. Durante el ejercicio 2019 continuarán parcialmente suspendidos los acuerdos celebrados entre Administración y Sindicatos en materia de retribuciones y condiciones de trabajo del personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud en todas aquellas previsiones que impliquen un incremento del gasto de dicho personal, sin perjuicio de la aplicación de aquellos acuerdos entre Administración y Sindicatos en los que exista levantamiento total o parcial de su suspensión.

Artículo 30. Retribuciones del personal laboral.

Uno. La masa salarial del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria será la definida en el artículo 24. Dos de la presente Ley, con el límite de las cuantías informadas favorablemente por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo para dicho ejercicio presupuestario.

La referida masa salarial del personal laboral no experimentará incremento alguno respecto a la vigente a 31 de diciembre de 2018, en los términos señalados en el artículo 24. Uno de esta Ley.

Para el año 2019 será aplicable al personal laboral lo señalado en el artículo 24. Diez de la presente Ley.

Dos. Las retribuciones de este personal se devengarán de acuerdo con las normas previstas en esta Ley para el personal funcionario.

Tres. El importe de los créditos presupuestarios consignados en los presentes Presupuestos para el abono de horas extraordinarias al personal laboral no podrá ser objeto de modificación presupuestaria con objeto de dotar las partidas de este concepto retributivo, salvo que las cuantías previstas en el Presupuesto para el abono de las horas extraordinarias de carácter excepcional definidas en el apartado a) del 54.1 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria no resulten suficientes, en cuyo caso el Consejo de Gobierno podrá autorizar la tramitación de los expedientes correspondientes; respetando en todo caso lo establecido en los apartados 3 y 4 del citado artículo 54.

Artículo 31. Complementos personales y transitorios.

Uno. Los complementos personales y transitorios reconocidos como consecuencia de la aplicación de los regímenes retributivos vigentes se mantendrán en las mismas cuantías que a 31 de diciembre de 2018 y serán absorbidos por las mejoras que puedan derivarse del cambio de puesto de trabajo.

Dos. Incluso en el caso de que el cambio de puesto de trabajo determine una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado al producirse la

aplicación del nuevo sistema, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva ulterior, incluso las que puedan derivarse del cambio de trabajo.

En ningún caso se considerarán, a efectos de la absorción señalada, los trienios, el complemento de productividad ni las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Tres. A efectos de la absorción sólo se computará el incremento en el 50% de su importe, entendiendo que tiene este carácter el sueldo, referido a doce mensualidades y las pagas extraordinarias fijadas en la ley, el complemento de destino y el específico, y no se considerarán los trienios, el complemento de productividad ni las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Cuatro. Los complementos personales transitorios que tengan un régimen o normativa específica, así como los aprobados al amparo del Acuerdo del Gobierno de Cantabria de 11 de mayo de 2000 y del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 30 de septiembre de 2010 relativo a las retribuciones a percibir por funcionarios en puesto de trabajo laboral, se regirán por su normativa específica y en lo no dispuesto en ésta por lo regulado en los apartados anteriores.

A los efectos de lo dispuesto en esta Ley los complementos personales y transitorios del personal que se transfiera a la Comunidad Autónoma de Cantabria tendrán la consideración de absorbibles por cualquier mejora que se produzca en las retribuciones de los mismos.

Artículo 32. Devengo de retribuciones.

Uno. Las retribuciones básicas y complementarias de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del funcionario referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino, en el de reingreso al servicio activo y en el de la incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, así como para los efectos del reconocimiento de servicios previos.
- b) En el mes de iniciación de licencia sin derecho a retribución.
- c) En el mes en que se produzca un cambio de puesto de trabajo que conlleve la adscripción a otra Administración Pública, aunque no implique cambio de situación administrativa.
- d) En el mes en que se cese en el servicio activo, incluido el derivado de un cambio de Cuerpo o Escala de pertenencia, salvo que sea por motivos de fallecimiento o jubilación de funcionarios sujetos al régimen de Clases Pasivas del Estado y en general a cualquier régimen de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas desde el primer día hábil del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

En estos casos y, en general, en los supuestos de derechos económicos que normativamente deban liquidarse por días, o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, deberá tomarse en cuenta el cálculo del valor hora tomando 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.

Dos. Las pagas extraordinarias de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos de los funcionarios en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre ciento ochenta y dos (ciento ochenta y tres en años bisiestos) o ciento ochenta y tres días, respectivamente.
- b) Los funcionarios en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.
- c) En el mes en que se produzca un cambio de puesto de trabajo que conlleve la adscripción a otra Administración Pública, aunque no implique cambio de situación administrativa, en cuyo caso la paga extraordinaria experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.
- d) En el caso de cese en el servicio activo, incluido el derivado de un cambio de Cuerpo o Escala de pertenencia, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del funcionario en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación o fallecimiento de los funcionarios a que se refiere la letra d) del apartado Uno de este artículo, en cuyo caso los días del mes en que se produzca dicho cese se computarán como un mes completo.

A los efectos previstos en el párrafo b), el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria, correspondiente a los días transcurridos de dicho mes, se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

Tres. Los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que cambien de puesto de trabajo, salvo los casos previstos en la letra a), del apartado uno, de este artículo, tendrán derecho, durante el plazo posesorio, a la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, de carácter fijo y periodicidad mensual.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de que el término de dicho plazo se produzca dentro del mismo mes en que se efectúe el cese, las citadas retribuciones se harán efectivas, de conformidad con lo dispuesto en el referido apartado uno, por mensualidad completa y de acuerdo con la situación y derechos del funcionario referidos al primer día hábil del mes en que se produzca el cese y con cargo a los créditos presupuestarios de la Dependencia que diligenció el cese. Si, por el contrario, dicho término recayera en un mes distinto al del cese, las retribuciones del primer mes se harán efectivas de la forma indicada y las del segundo se abonarán con cargo a los créditos presupuestarios de la Dependencia que diligenció la toma de posesión, asimismo por mensualidad completa y en la cuantía correspondiente al puesto en que se haya tomado posesión, sin perjuicio de lo dispuesto en las letras b) y c) del citado apartado uno de este artículo.

Los funcionarios de carrera, en servicio activo o situación asimilada, que accedan a un nuevo Cuerpo o Escala, disfrutarán del permiso correspondiente a contar desde el día siguiente a la toma de posesión.

Cuatro. Las cuotas de derechos pasivos y de cotización de los mutualistas a las Mutualidades Generales de Funcionarios, correspondientes a las pagas extraordinarias, se reducirán en la

misma proporción en que se minoren dichas pagas como consecuencia de abonarse las mismas en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, cualquiera que sea la fecha de su devengo.

Las cuotas a que se refiere el párrafo anterior, correspondientes a los períodos de tiempo en que se disfruten licencias sin derecho a retribución no experimentarán reducción en su cuantía.

Cinco. Los efectos económicos derivados del reconocimiento de servicios previos o prestados, tanto al personal funcionario como laboral, tendrán lugar exclusivamente desde la fecha en que se presente la petición por parte del interesado.

Los cambios de Cuerpo o Categoría profesional con motivo de procesos de promoción interna o análogos supondrán la acumulación automática de los períodos de servicio prestados reconocidos con anterioridad, sin necesidad de formular solicitud a tal efecto ni de nuevo reconocimiento expreso.

En el ámbito de la Administración General y Docente, a los empleados públicos de nuevo ingreso, que tuvieran reconocido servicios previos o prestados en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se les acumularán automáticamente los mismos con ocasión de su nombramiento como funcionario de carrera o la formalización de contrato laboral fijo. En los mismos términos se actuará con los servicios prestados como funcionarios en prácticas.

Artículo 33. Jornada reducida.

Cuando con sujeción a la normativa vigente, el personal realice una jornada inferior a la normal, experimentará la reducción que corresponda sobre la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de trienios, desde la fecha de inicio de dicha jornada reducida.

Artículo 34. Retribución de los funcionarios sujetos a régimen retributivo anterior a la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública.

Uno. Los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública, que desempeñen puestos de trabajo para los que todavía no se ha aprobado la aplicación de régimen retributivo previsto en dicha Ley y hasta tanto no se disponga lo contrario por Acuerdo del Gobierno de Cantabria que apruebe dicha aplicación, percibirán las retribuciones correspondientes al año 2019, con la misma estructura retributiva y con sujeción a la normativa vigente en dicho ejercicio, sin que experimenten incremento alguno respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Dos. Las retribuciones de este personal se devengarán de acuerdo con las prescripciones contenidas en esta Ley.

Tres. Cuando un funcionario fuere adscrito durante el ejercicio 2019 a un puesto al que corresponda un régimen retributivo distinto a aquel al que venía estando sujeto, este percibirá las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que desempeñe, procediéndose a la asimilación de las retribuciones básicas que venían siendo percibidas. A los solos efectos de la referida asimilación, podrá incluirse la cuantía percibida por antigüedad de acuerdo con el régimen retributivo de origen del funcionario.

Artículo 35. Prohibición de ingresos atípicos.

Los empleados públicos comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley no podrán percibir participación alguna de los tributos, comisiones u otros ingresos de cualquier naturaleza, que correspondan a la Administración o a cualquier poder público como contraprestación de cualquier servicio o jurisdicción, ni participación o premio en multas impuestas aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los mismos, debiendo percibir únicamente las remuneraciones del correspondiente régimen retributivo, y sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del sistema de incompatibilidades, y de lo dispuesto en la normativa específica sobre disfrute de vivienda por razón del trabajo o cargo desempeñado.

Artículo 36. Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

Uno. El Gobierno de Cantabria, dentro de los límites establecidos con carácter básico en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente, podrá autorizar la convocatoria de plazas para el ingreso de nuevo personal. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, el número de plazas de nuevo ingreso será, como máximo, el derivado de la tasa de reposición fijada, con carácter básico, por parte del Estado y en los términos y condiciones establecidos por éste.

Con motivo de la aprobación de la Oferta Pública de Empleo de los sectores correspondientes, la Consejería de Presidencia y Justicia, a través de la Dirección General de Función Pública, podrá proponer al Consejo de Gobierno la acumulación de las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición correspondiente a cada sector de los que se fijen, en su caso, como básicos por la normativa básica estatal, en aquellos Cuerpos, Escalas o Categorías cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. La propuesta respecto de las plazas de funcionarios docentes, funcionarios de la Administración de Justicia y de hospitales y centros del Sistema Nacional de Salud corresponderá a las Consejerías responsables en la materia.

Dentro de estos límites, la oferta de empleo público incluirá puestos y plazas desempeñados por personal interino por vacante, contratado o nombrado con anterioridad, excepto aquellos sobre los que exista una reserva de puesto o estén incursos en procesos de provisión o se decida su amortización.

Para el cálculo de la tasa de reposición se aplicarán los criterios fijados como básicos por el Estado. A tal efecto, no computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna.

Dos. En la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2019 se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad; correspondiendo un dos por ciento para personas con discapacidad intelectual y un cinco por ciento para personas con cualquier otro tipo de discapacidad, en los términos expresados por el artículo 59 de la Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Igualmente se adoptarán, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento de Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, medidas conducentes a favorecer el acceso de las víctimas al empleo público.

Dentro de los límites de la tasa de reposición se incorporarán a la Oferta de Empleo Público de 2019, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública de Cantabria, aquellos puestos a los que se hubieren adscrito

los afectados por una resolución judicial de reconocimiento de una relación laboral de carácter indefinido no fijo.

Tres. De la convocatoria, así como del desarrollo de la Oferta de Empleo Público, el Gobierno de Cantabria informará a la Comisión de Presidencia y Justicia del Parlamento de Cantabria.

En el caso de la Oferta de Empleo Público de personal estatutario de instituciones sanitarias y de personal docente, se informará a las Comisiones de Sanidad y de Educación, Cultura y Deporte, respectivamente.

Artículo 37. Normas para la provisión de puestos de trabajo.

Uno. Durante el ejercicio 2019, por la Dirección General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera, se controlará la ejecución del Gasto de Personal, y se propondrán los ajustes necesarios para adecuar el mismo al límite máximo establecido por esta Ley.

Dos. Por parte de la Dirección General de Función Pública y demás órganos con competencias en materia de personal se adoptarán las medidas tendentes a la optimización de los recursos humanos con que cuenta la Administración de la Comunidad Autónoma. Cualquier necesidad en materia de personal será cubierta por parte de las Unidades mediante la aplicación, cuando sea posible, de las medidas de reorganización y de movilidad de los efectivos previstas en la normativa vigente sobre sostenibilidad de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma.

Toda propuesta en materia de personal cursada ante la Dirección General de Función Pública, o ante cualquier otro órgano con competencias en esta materia, deberá contar con una adecuada motivación, en los términos de lo expuesto en el párrafo precedente y sobre la necesidad de la misma.

Tres. Con carácter previo a todo nuevo contrato, adscripción, nombramiento de personal o cualquier otra actuación en materia de personal que repercuta en el gasto de Capítulo I asignado a la Unidad involucrada en los mismos, será imprescindible la justificación de que la plaza o plazas estén dotadas presupuestariamente durante el plazo necesario.

En todos los casos en que resulte necesaria la financiación de un puesto de trabajo se tendrá en cuenta que, para la cobertura de puestos no dotados o dotados parcialmente, podrá formar parte de su dotación la baja presupuestaria de aquellos puestos dotados total o parcialmente y, si fuera necesario, otras partidas de Capítulo I, siempre y cuando no haya incremento del gasto global del citado Capítulo I. Lo señalado será aplicable, igualmente, a aquellos puestos incluidos en la Oferta de Empleo Público y a los afectados por procesos de provisión.

Cuatro. Durante el año 2019 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Cinco. Se suspenden, en el año 2019, tanto el nombramiento como la prórroga de los funcionarios interinos para la ejecución de programas de carácter temporal regulados en el artículo 10.1.c) de la Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

No obstante, cuando esta suspensión pueda suponer un perjuicio para la Administración, por incardinarse dentro de los supuestos excepcionales regulados en **el apartado Cuatro de este artículo**, se podrá autorizar el programa, o la prórroga del existente, remitiendo para ello a la Dirección General de Función Pública solicitud en la que se incluyan los siguientes datos:

- a) Identificación precisa del programa, adjuntando memoria de su contenido, objetivos temporalizados y necesidades de personal vinculadas al mismo. En el caso de la prórroga, la memoria describirá la fase en que se halla el programa, actividades pendientes para su culminación y descripción de las tareas desarrolladas por el personal interino vinculado al programa por ultimar.
- b) La duración del nombramiento no podrá exceder de la ejecución del programa, la cual no sobrepasará el plazo de tres años, salvo prórroga del mismo, que no podrá ser superior a un año.
- c) El personal funcionario interino de estos programas no ocupará plazas de la relación de puestos de trabajo.

Seis. Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su vigencia temporal o por la reincorporación de su titular, o por la finalización de la causa que los motivó.

Se dará cuenta a la Comisión de Presidencia y Justicia del Parlamento de Cantabria, de todos los contratos temporales y del nombramiento de personal funcionario interino.

Siete. No podrán celebrarse los contratos previstos en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, para cubrir necesidades de personal, debiendo someterse a las modalidades de nombramiento o contratación de los empleados públicos.

A quienes hayan sido designados responsables del contrato, de conformidad con el artículo 62 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y a sus superiores jerárquicos si lo autorizasen, podrá serles exigida la responsabilidad establecida en el párrafo segundo del artículo 38 Tres de esta Ley. Especialmente podrá exigirse dicha responsabilidad si con incumplimiento de las normas o instrucciones establecidas, facilitan o propician que quienes se encuentren vinculados a la Administración en virtud de relaciones contractuales contraídas al amparo de la citada Ley 9/2017, de 8 de noviembre, o quienes resulten beneficiarios de actuaciones subvencionables, sean declarados por resolución judicial personal laboral indefinido no fijo.

Ocho. Las reincorporaciones y reingresos del personal que no cuente con derecho a reserva de plaza, en defecto de participación en procesos de provisión de puestos de trabajo, se realizará en las plazas que estuvieran siendo ocupadas por empleados interinos o temporales.

El reingreso para quienes tengan reserva de plaza se hará al puesto disponible para ello con observancia las garantías legalmente previstas.

La adscripción provisional de efectivos con ocasión del reingreso de excedentes y otras situaciones excepcionales, requerirá el informe favorable previo de la Dirección General de Función Pública y se realizará, siempre que ello sea posible, en puestos de trabajo ocupados de manera temporal o interina. Igualmente, los cambios de puesto de trabajo por motivos de salud se realizarán, cuando exista esta posibilidad, a puestos ocupados de manera temporal o interina.

Artículo 38. Contratación de personal con cargo a los créditos de inversiones.

Uno. El Gobierno de Cantabria podrá formalizar durante el año 2019, con cargo a los respectivos créditos de inversiones, contrataciones de personal de carácter temporal para la realización de obras o servicios, siempre que se dé la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) Que la contratación tenga por objeto la ejecución de obras por la propia Administración y con aplicación de la legislación de contratos de las Administraciones Públicas, o la realización de servicios que tengan la naturaleza de inversiones.
- b) Que tales obras o servicios correspondan a inversiones previstas y aprobadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- c) Que tales obras o servicios no puedan ser ejecutados con el personal fijo de plantilla y no exista disponibilidad suficiente en el crédito presupuestario destinado a la contratación de personal.

Dos. Si excepcionalmente se acudiese a la contratación temporal laboral se deberá justificar debidamente, quedando sujetos dichos contratos a las prescripciones que establecen los artículos 15 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el citado artículo 15, así como a lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración Pública.

La preparación de estos contratos exigirá la formación de un expediente por las Consejerías correspondientes, que será remitido al Servicio de Contratación y Compras para su tramitación.

En todo caso, los contratos habrán de ser informados, con carácter previo a su formalización, por la Dirección General del Servicio Jurídico que, en especial, se pronunciará sobre la modalidad de contratación utilizada y la observancia en las cláusulas del contrato, de los requisitos y formalidades exigidos por la legislación laboral.

El Servicio de Contratación y Compras, una vez examinado e informado el expediente por la Dirección General del Servicio Jurídico, lo remitirá a la Intervención General para su preceptiva fiscalización que será previa, en todos los casos, a la contratación.

La información a los representantes de los trabajadores se realizará de conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Si por circunstancias no imputables a los otorgantes de la obra o servicio no pudiera concluir en el plazo prefijado en el contrato, se prorrogará éste hasta la total terminación de la obra o servicio.

En los casos de suspensión, desistimiento y resolución, estos contratos estarán sujetos a los mismos efectos que la obra o servicio.

Tres. En los expedientes de contratación se especificarán con precisión y claridad el carácter de la misma y su ineludible necesidad por carecer de personal fijo en plantilla suficiente y se identificará suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto. Igualmente se hará constar el tiempo de duración, circunscrito estrictamente a la duración de la obra o servicio para los que se contrata, así como, en su caso, el resto de las formalidades que impone la legislación sobre contratos laborales temporales.

Las Consejerías que hayan promovido contratación al amparo de lo dispuesto en este artículo habrán de evitar el incumplimiento de las citadas obligaciones formales, así como la asignación del personal contratado para funciones distintas de las determinadas en los contratos, de las que pudieran derivar derechos de permanencia para el personal así contratado, actuaciones que en su

caso podrán dar lugar a la exigencia de responsabilidades, de conformidad con lo dispuesto en el Título VI de la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria.

Cuatro. En ningún caso estos contratos generarán derechos a favor del personal respectivo, más allá de los límites expresados en los mismos, sin que pueda derivar de ellos fijeza al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 39. Requisitos para la determinación o modificación de retribuciones del personal laboral.

Uno. Durante el año 2019 será preciso informe favorable conjunto de las Consejerías de Presidencia y Justicia y de Economía, Hacienda y Empleo para proceder a determinar o modificar las condiciones retributivas del personal laboral, con exclusión del personal del sector público empresarial o fundacional.

Cuando se trate de determinar o modificar las condiciones retributivas del personal no directivo de los organismos y entidades integrantes del sector público empresarial y fundacional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el informe favorable al que se refiere el primer párrafo deberá ser emitido por el Presidente o Director del organismo o entidad afectada y por la Consejería a la que el mismo se encuentre adscrito.

El informe a que se refiere este artículo será emitido por el procedimiento y con el alcance previsto en los apartados siguientes.

Dos. Con carácter previo al comienzo de las negociaciones de convenios o acuerdos colectivos que se celebren en el año 2019, deberá solicitarse del Consejo de Gobierno la correspondiente autorización de masa salarial, que cuantifique el límite máximo de las obligaciones que puedan contraerse como consecuencia de dichos pactos, aportando al efecto la certificación de las retribuciones salariales satisfechas y devengadas en 2018.

Tres. A los efectos de los apartados anteriores, se entenderán por determinación o modificación de condiciones retributivas del personal no funcionario o laboral las siguientes actuaciones:

- a) La determinación de las retribuciones de puestos de nueva creación.
- b) Firma de convenios o acuerdos colectivos, así como sus revisiones y las adhesiones o extensiones de los mismos.
- c) Otorgamiento de cualquier clase de mejoras salariales de tipo unilateral, con carácter individual o colectivo, aunque se deriven de la aplicación extensiva del régimen retributivo de los funcionarios públicos.

Cuatro. El informe, que en el supuesto de proyectos de convenios o acuerdos colectivos será evacuado en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de recepción del proyecto y de su valoración, que remitirá el órgano competente, versará sobre aquellos extremos de los que se deriven consecuencias directas o indirectas en materia de gasto público tanto para el año 2019 como para ejercicios futuros, y especialmente en lo que se refiere a la determinación de la masa salarial correspondiente y al control de su crecimiento sin perjuicio de lo dispuesto en **el apartado dos del presente artículo**.

Cinco. Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados en esta materia con omisión del trámite de informe o en contra de un informe desfavorable, así como los pactos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios sucesivos contrarios a lo que determinen las futuras Leyes de Presupuestos.

Seis. No podrán autorizarse gastos derivados de la aplicación de las retribuciones para el año 2019, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en **el artículo 30 y en el presente artículo.**

Artículo 40. Contratos de alta dirección.

Uno. Los contratos de alta dirección que se celebren durante 2019 por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sus Organismos Autónomos, y las restantes entidades del sector público administrativo así como los celebrados por las entidades del sector público empresarial y fundacional de la Comunidad Autónoma, deberán remitirse con carácter previo a su formalización para informe preceptivo y vinculante de la Secretaria General de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, aportando al efecto propuesta de contratación del órgano competente acompañada de la correspondiente memoria económica y justificativa.

En el caso de contratos-tipo aplicados en una entidad a todas las relaciones laborales de alta dirección del mismo puesto, el informe de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo recaerá sobre estos últimos.

Dos. Serán nulos de pleno derecho, y por consiguiente sin ningún valor ni eficacia, los contratos suscritos con omisión de la petición de los informes señalados o cuando alguno de ellos no haya sido emitido en sentido favorable.

Tres. Una copia de los citados informes, así como de los Contratos de Alta Dirección, será remitida por la Consejería de Presidencia y Justicia al Parlamento de Cantabria en un período no superior al mes desde la firma de los mismos.

Artículo 41. Prohibición de cláusulas indemnizatorias.

Uno. En la contratación de personal por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sus Organismos Autónomos y las restantes entidades del sector público administrativo así como los celebrados por las entidades del sector público empresarial y fundacional de la Comunidad Autónoma, no podrán pactarse cláusulas indemnizatorias, dinerarias o no dinerarias, por razón de la extinción de la relación jurídica que le una con la Comunidad Autónoma, que se tendrán por no puestas y, por consiguiente, nulas y sin ningún valor ni eficacia, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran incurrir los titulares de los órganos gestores que actúen en representación de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Asimismo, resultará de aplicación a los contratos de alta dirección celebrados en el sector público administrativo, fundacional y empresarial de la Comunidad Autónoma de Cantabria lo previsto en el apartado dos; apartado cuatro, número dos, y apartado cinco de la Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Dos. A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, la modificación o novación de los contratos en los ámbitos indicados exigirá la adaptación de su contenido, en lo relativo a indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, a lo previsto en este artículo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional tercera. Limitación de las modificaciones presupuestarias relativas a ciertos créditos de Gastos de Personal.

Uno. Durante el año 2019 no podrá realizarse modificación presupuestaria alguna destinada a dotar las partidas presupuestarias relativas a los conceptos contemplados en **las letras f) y g) del apartado Uno del artículo 26** (150 "Productividad" y 151 "Gratificaciones"), salvo las excepciones contempladas en esta Ley.

Dos. En el supuesto contemplado en el **artículo 30. Tres de esta Ley** se estará a los requisitos señalados en el mismo. Por parte de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo se podrán recabar los informes justificativos de la modificación propuesta que se estimen necesarios.

Disposición adicional décimo segunda. Actualización de fichas de puestos de trabajo

Cuando resulte necesaria la adaptación de las fichas de puestos de trabajo a causa de las necesidades surgidas, estas se podrán actualizar sin que hayan de seguirse los procedimientos reglamentarios establecidos para la modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, emitiéndose informe por parte de la Dirección General de Función Pública y siendo aprobada por el Consejo de Gobierno.

Disposición adicional décimo tercera. Acuerdo para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Se habilita la aplicación presupuestaria 06.08.9310.143.99 para la financiación de los compromisos de gasto presupuestario derivados del Acuerdo firmado el 24 de octubre de 2018 entre el Gobierno de Cantabria y las organizaciones sindicales en lo que respecta a la recuperación de las treinta y cinco horas de promedio anual.

Disposición transitoria primera. Dotación de personal en las Oficinas de Empleo del Servicio Cántabro de Empleo, financiada con fondos transferidos por el Estado.

Uno. No serán de aplicación las limitaciones previstas para la cobertura de puestos o mantenimiento de personal en las oficinas de empleo del Servicio Cántabro de Empleo, siempre que dicha cobertura o mantenimiento de personal sea financiado al 100% con cargo al Programa de Modernización de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

El incremento o mantenimiento de personal en las Oficinas de Empleo del Servicio Cántabro de Empleo podrá ser acordada con carácter previo al inicio de la orden de ejecución del referido Programa de Modernización, siempre que esté reflejada en los mismos la consignación presupuestaria suficiente y necesaria para la ejecución del referido Programa de Modernización de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.

Dos. No serán de aplicación las limitaciones previstas para la cobertura de puestos o incremento o mantenimiento de personal en el Servicio Cántabro de Empleo, siempre que dicho incremento o mantenimiento de personal sea financiado al 100% con cargo a los fondos de empleo de ámbito nacional destinados a financiar los programas y servicios de políticas de activación para el empleo, previstos en los Presupuestos Generales del Estado. El citado personal desarrollará funciones de gestión, seguimiento, evaluación y/o control.

La cobertura de puestos o el incremento o mantenimiento de personal en el Servicio Cántabro de Empleo podrá ser acordada con carácter previo al inicio de la orden de ejecución de los referidos fondos de empleo de ámbito nacional, siempre que esté reflejada en los mismos la consignación presupuestaria suficiente y necesaria para la ejecución de los referidos programas y servicios de políticas de activación para el empleo.

Tres. El incremento o mantenimiento de personal previsto en esta disposición podrá llevarse a cabo mediante la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a cuatro años, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.1.c) de la Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Su financiación podrá habilitarse mediante las oportunas modificaciones presupuestarias en la Sección 13 “Servicio Cántabro de Empleo” y entre los capítulos de gasto de personal, gastos corrientes y transferencias corrientes de los programas presupuestarios que se correspondan con las mencionadas funciones de gestión, seguimiento, evaluación y/o control.

Disposición transitoria segunda. Dotación de personal en la Dirección General de Igualdad y Mujer financiada con fondos transferidos por el Estado.

Uno. No serán de aplicación las limitaciones previstas para la cobertura de puestos o incremento o mantenimiento de personal en la Dirección General de Igualdad y Mujer, siempre que dicha cobertura o incremento o mantenimiento de personal sea financiado al 100% con cargo al Pacto Estatal contra la violencia de género, previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

La cobertura de puestos o incremento o mantenimiento de personal en la Dirección General de Igualdad y Mujer podrá ser acordada con carácter previo al inicio de la orden de ejecución del referido Pacto, siempre que esté reflejada en los mismos la consignación presupuestaria suficiente y necesaria para la ejecución del referido Pacto Estatal contra la violencia de género.

Dos. El incremento o mantenimiento del personal previsto en esta disposición podrá llevarse a cabo mediante la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a cuatro años, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre Su financiación podrá habilitarse mediante las oportunas modificaciones presupuestarias entre los capítulos de gasto de personal, gastos corrientes y transferencias corrientes de la Sección 3 “Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social”.