

Disposició final tercera. *Habilitació normativa.*

S'habilita el Govern per a dictar totes les disposicions que siguin necessàries per al desplegament, execució i compliment del que preveu esta llei.

Disposició final quarta. *Entrada en vigor.*

La present llei entrarà en vigor als quatre mesos de la publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Per tant,  
Mane a tots els espanyols, particulars i autoritats que complisquen esta llei i que la facen complir.

Madrid, 12 d'abril de 2007.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

**7788** LLEI 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. («BOE» 89, de 13-4-2007.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegem i entenguen esta llei.  
Sapieu: Que les Corts Generals han aprovat la llei següent i jo la sancione.

## EXPOSICIÓ DE MOTIUS

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix els principis generals aplicables al conjunt de les relacions d'ocupació pública, començant pel de servici als ciutadans i a l'interés general, ja que la finalitat primordial de qualsevol reforma en esta matèria ha de ser millorar la qualitat dels servicis que el ciutadà rep de l'Administració.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic conté allò que és comú al conjunt dels funcionaris de totes les Administracions Públiques, més les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servici. Partint del principi constitucional que el règim general de l'ocupació pública al nostre país és el funcionarial, reconeix i integra l'evidència del paper creixent que en el conjunt d'Administracions Públiques exercix la contractació de personal d'acord amb la legislació laboral per a l'acompliment de determinades tasques. En eixe sentit, l'Estatut sintetitza allò que diferencia els qui treballen en el sector públic administratiu, siga quina siga la seua relació contractual, dels qui ho fan en el sector privat.

L'Estatut Bàsic és un pas important i necessari en un procés de reforma, previsiblement llarg i complex, que ha d'adaptar l'articulació i la gestió de l'ocupació pública a Espanya a les necessitats del nostre temps, en línia amb les reformes que s'emprenen últimament en els altres països de la Unió Europea i en la mateixa Administració comunitària.

Les Administracions i entitats públiques de qualsevol tipus han de comptar amb els factors organitzatius que els permeten satisfer el dret dels ciutadans a una bona administració, que es va consolidant en l'espai europeu, i contribuir al desenvolupament econòmic i social. Entre eixos factors el més important és, sens dubte, el personal al servici de l'Administració.

El sistema d'ocupació pública que permet afrontar estos reptes és aquell que fa possible atraure els professionals que l'Administració necessita, que estimula els

empleats per al compliment eficient de les seues funcions i responsabilitats, els proporciona la formació adequada i els brinda suficients oportunitats de promoció professional, al mateix temps que facilita una gestió racional i objectiva, àgil i flexible del personal, atenent el continu desenvolupament de les noves tecnologies.

Per a això, la legislació bàsica de la funció pública ha de crear el marc normatiu que garanteix la selecció i la carrera sobre la base dels criteris constitucionals de mèrit i capacitat i que establisca un just equilibri entre drets i responsabilitats dels empleats públics. A més, la legislació bàsica ha de preveure els instruments que faculden les diferents Administracions per a la planificació i ordenació dels seus efectius i la utilització més eficient d'estos.

Ara bé, al nostre país específicament, esta legislació ha de tindre en compte l'ampli procés de descentralització administrativa que ha tingut lloc durant les últimes dècades. En virtut d'este, l'Administració General de l'Estat és, dels tres nivells territorials de govern, el que té en l'actualitat menor nombre d'empleats. La progressiva i dràstica reducció dels seus efectius, unida als canvis en les funcions que realitza, no pot deixar d'afectar l'estructura i articulació de la funció pública al seu servici. En paral·lel, l'emergència de les Administracions autonòmiques, que hui compten pràcticament amb la mitat dels empleats públics del país, ha fet aflorar els seus propis problemes i necessitats de gestió de personal. Una cosa semblant pot dir-se de les entitats locals, que presenten d'altra banda profundes diferències entre estes, en les quals el nombre d'empleats ha experimentat també un important creixement.

Això vol dir que el règim de la funció pública no pot configurar-se hui sobre la base d'un sistema homogeni que tinga com a model únic de referència l'Administració de l'Estat. Al contrari, cada Administració ha de poder configurar la seua pròpia política de personal, sense minva dels elements de cohesió necessaris i dels instruments de coordinació coneguts. Per tant, la densitat de la legislació bàsica en matèria de funció pública ha de reduir-se hui en dia, en comparació amb èpoques passades, tenint en compte, en tot cas, les determinacions dels Estatuts d'Autonomia i la doctrina establida pel Tribunal Constitucional.

D'una altra part, l'obertura de més espais a l'autonomia organitzativa en matèria de personal és també necessària per a possibilitar la regulació diferenciada dels sectors de l'ocupació pública que ho requerisquen. Assistim hui, en efecte, a una gradual multiplicació de les formes de gestió de les activitats públiques dins de cada nivell territorial de govern, que persegueix respondre adequadament a les exigències que planteja, en cada cas, el servici eficaç als ciutadans. L'organització burocràtica tradicional, creada essencialment per a l'exercici de potestats públiques en aplicació de les lleis i reglaments, s'ha fragmentat en una pluralitat d'entitats i organismes de molt divers tipus, dedicades unes a la prestació de servicis directes a la ciutadania i altres a l'exercici de renovades funcions de regulació i control. Esta diversitat d'organitzacions ha contribuït igualment a l'heterogeneïtat actual dels règims d'ocupació pública. La correcta ordenació d'este últim requerix solucions en part diferents en uns i altres sectors i, per això, la legislació general bàsica no pot constituir un obstacle ni un factor de rigidesa. Ans al contrari, ha de facilitar i impulsar les reformes que siguin necessàries per a la modernització administrativa en tots els àmbits.

En fi, la manifestació més significativa d'eixa tendència a la diversitat és el recurs per moltes Administracions Públiques a la contractació de personal d'acord amb la legislació laboral. Si bé per imperatiu constitucional no pot ser este el règim general de l'ocupació pública al nostre país, ni hi ha raons que justifiquen hui una extensió rellevant de la contractació laboral en el sector públic, no

ha de desconèixer-se que un percentatge significatiu dels empleats públics tenen la condició de personal laboral, d'acord amb la legislació vigent. La flexibilitat que este règim legal introduïx en l'ocupació pública i la seua major proximitat als criteris de gestió de l'empresa privada expliquen la preferència per este en determinades àrees de l'Administració.

Esta dualitat de règims, present també amb unes o altres peculiaritats en la majoria dels Estats europeus, suscita, no obstant això, alguns problemes jurídics i de gestió de personal, que no poden deixar de preveure's i regular-se, en els seus aspectes essencials, per una llei que aspira a ordenar el sistema d'ocupació pública en el seu conjunt. Encara més, com l'experiència demostra i la jurisprudència dels Tribunals subratlla, la relació laboral d'ocupació pública està subjecta a certes especificitats, i per això alguns principis, com els de mèrit i capacitat en l'accés, i certes normes de dret públic, com el règim d'incompatibilitats, són aplicables de manera comuna al personal estatutari i al laboral. Més encara, la negociació col·lectiva del personal al servici de les Administracions Públiques, encara que separada per a l'un i l'altre tipus de personal fins a este moment, ha tingut com a conseqüència una creixent aproximació de les condicions de treball que els afecten. Per això, sense minva de l'aplicació de la legislació laboral general en el que siga procedent, i seguint les recomanacions dels experts, convé regular en el mateix text legal que articula la legislació bàsica de l'Estat sobre la funció pública aquelles peculiaritats de la relació laboral d'ocupació pública. El present Estatut conté, doncs, també les normes que configuren esta relació laboral d'ocupació pública, en virtut de la competència que atribueix a l'Estat l'article 149.1.7.a de la Constitució.

En desplegament d'este Estatut Bàsic, el legislador estatal i el de les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seues competències respectives, hauran d'aprovar o modificar les lleis de funció pública de les seues Administracions, així com les normes aplicables a l'Administració local, respectant en este últim cas l'autonomia organitzativa de les entitats locals. Les dites lleis podran ser, així mateix, generals o referir-se a sectors específics de la funció pública que ho requerisquen. Entre estes últimes caldrà comptar necessàriament les que afecten el personal docent i el personal estatutari dels servicis de salut, constituint, en relació a este últim col·lectiu, norma vigent la Llei 55/2003, de 14 de desembre, de l'Estatut Marc del Personal Estatutari dels Servicis de Salut, i així mateix la seua normativa de desplegament, amb independència de la vocació universal d'aplicació i de norma de referència, en definitiva, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Pel que fa al personal laboral, en el que no disposa l'Estatut Bàsic, que regula les especialitats de l'ocupació pública d'esta naturalesa, haurà d'aplicar-se la legislació laboral comuna.

La negociació col·lectiva dels funcionaris públics i del personal laboral, en els termes que preveu el present Estatut, haurà de contribuir finalment a concretar les condicions de treball de tot el personal al servici de l'Administració, com ja succeïx en l'actualitat.

Es comença per un conjunt de principis generals exigibles als que són empleats públics. A continuació, s'inclou una llista de drets bàsics i comuns dels empleats públics, diferenciant, això sí, el més específic dret dels funcionaris de carrera a la inamovibilitat en la seua condició, que no ha de preveure's com un privilegi corporatiu, sinó com la garantia més important de la seua imparcialitat. L'Estatut actualitza eixe catàleg de drets, distingint entre els de caràcter individual i els drets col·lectius, i incorporant als més tradicionals altres de recent reconeixement, com els relatius a l'objectivitat i la transparència dels sistemes d'avaluació, al respecte de la seua intimitat personal, especialment davant de l'assetjament sexual o moral, i a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Per primera vegada s'estableix en la nostra legislació una regulació general dels deures bàsics dels empleats públics, fundada en principis ètics i regles de comportament, que constitueix un autèntic codi de conducta. Estes regles s'inclouen en l'Estatut amb finalitat pedagògica i orientadora, però també com a límit de les activitats lícites, la infracció del qual pot tindre conseqüències disciplinàries. Perquè la condició d'empleat públic no sols comporta drets, sinó també una especial responsabilitat i obligacions específiques amb els ciutadans, la mateixa Administració i les necessitats del servici. Este, el servici públic, s'assenta sobre un conjunt de valors propis, sobre una específica «cultura» del públic que, lluny de ser incompatible amb les demandes de més eficiència i productivitat, és necessari mantindre i tutelar, hui com ahir.

A continuació, l'Estatut Bàsic defineix les classes d'empleats públics –funcionaris de carrera i interins, personal laboral, personal eventual– i regula la nova figura del personal directiu. Este últim està cridat a constituir en el futur un factor decisiu de modernització administrativa, ja que la seua gestió professional se sotmet a criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat i control de resultats en funció dels objectius. Encara que, per fortuna, no han faltat en les nostres Administracions funcionaris i altres servidors públics dotats de capacitat i formació directiva, convé avançar decididament en el reconeixement legal d'esta classe de personal, com ja succeïx en la majoria dels països veïns.

Pel que fa als funcionaris, es fa necessari modificar la seua classificació actual, tenint en compte l'evolució que ha experimentat en els últims anys el nostre sistema educatiu i en previsió, particularment, del procés obert de reordenació dels títols universitaris. La classificació en tres grans grups, amb els seus subgrups, s'efectua en funció del títol exigít per al seu ingrés; s'estableix un grup A, amb dos subgrups A1 i A2; un grup B i un grup C, al seu torn, amb els subgrups C1 i C2.

D'altra banda, l'Estatut reforça les garanties de transparència quant al nombre i les retribucions del personal eventual i conté algunes normes per a combatre l'excessiva taxa de temporalitat en l'ocupació pública que s'ha aconseguit en algunes Administracions i sectors.

En tot cas, pel que fa a l'ordenació de l'ocupació pública, així com al sistema d'estructuració d'esta en cossos, escales, classes o categories i als instruments de classificació dels llocs de treball, l'Estatut Bàsic pretén ser escrupolosament respectuós de les competències legislatives de les comunitats autònomes, així com de l'autonomia organitzativa d'estes i de les Administracions locals. Sobre la base d'uns principis i orientacions molt flexibles, la llei remet a les lleis de desplegament i als òrgans de govern corresponents el conjunt de decisions que hauran de configurar l'ocupació pública en cada Administració.

En matèria d'accés a l'ocupació pública ha sigut pre-ocupació essencial garantir en la major mesura possible l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la transparència dels processos selectius i la seua agilitat, sense que açò últim menyscabe l'objectivitat de la selecció. Això no és, per cert, incompatible amb unes majors possibilitats d'obertura de la nostra ocupació pública a ciutadans que no tinguen la nacionalitat espanyola, en aplicació del Dret comunitari o per raons d'interés general, ni amb la necessària adopció de mesures positives per a promoure l'accés de persones amb discapacitat. En particular, es remarquen les garanties d'imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, per a assegurar la seua independència en l'exercici de les potestats que els corresponen i per això, com és regla en altres ordenaments, s'estableixen determinats límits a la seua composició. A això s'afeg el criteri favorable a la paritat de gènere, en coherència amb la major preocupació

actual del nostre ordenament per garantir la igualtat real entre hòmens i dones.

Criteris semblants, essencials per a mantindre el major grau de professionalitat de la nostra ocupació pública, s'han d'aplicar també a la carrera dels funcionaris i a la provisió dels llocs de treball. Però, a més, en estes matèries és necessari introduir algunes altres reformes, que pretenen millorar l'eficàcia del sistema i els estímuls i expectatives dels funcionaris. Sense imposar-ho a totes les Administracions Públiques, l'Estatut Bàsic permet que es configuren models de carrera horitzontal, desvinculada dels canvis de lloc de treball i basada en el desenvolupament de les competències i en el rendiment. D'esta manera podrà reduir-se la inflació orgànica i l'excessiva mobilitat voluntària del personal, que ha acabat caracteritzant el model en vigor, ja que concentra totes les oportunitats de carrera en l'exercici successiu de llocs de treball. No obstant això, l'Estatut permet també continuar amb esta modalitat de carrera en aquelles Administracions o àrees de l'ocupació pública en què es considere convenient, i adoptar-ne altres que combinen elements de carrera horitzontal i vertical.

Element fonamental de la nova regulació és, en tot cas, l'avaluació de l'exercici dels empleats públics, que les Administracions Públiques hauran d'establir a través de procediments fundats en els principis d'igualtat, objectivitat i transparència. L'avaluació periòdica haurà de tindre's en compte a l'efecte de la promoció en la carrera, la provisió i el manteniment dels llocs de treball i per a la determinació d'una part de les retribucions complementàries, vinculades precisament a la productivitat o al rendiment. Generalitzant algunes experiències que ja existixen en l'àmbit de les nostres Administracions Públiques, s'introduïx així un factor de motivació personal i de control intern, que és comú a les reformes de l'ocupació pública que s'han adoptat o s'estan articulant en l'àmbit europeu. És obvi, en efecte, que les oportunitats de promoció i, en alguna mesura, les recompenses que corresponen a cada empleat públic han de relacionar-se amb la manera en què realitza les seues funcions, en consideració als objectius de l'organització, perquè és injust i contrari a l'eficiència que es dispense el mateix tracte a tots els empleats, siga quin siga el seu rendiment i la seua actitud davant del servici.

D'això se'n deriva que la continuïtat mateixa del funcionari en el seu lloc de treball aconseguit per concurs s'ha de fer dependre de l'avaluació positiva del seu exercici, perquè hui resulta ja socialment inacceptable que es consoliden amb caràcter vitalici drets i posicions professionals per aquells que, eventualment, no atenguen satisfactòriament les seues responsabilitats.

Però, al seu torn, és necessari facilitar la promoció interna de tots els empleats que adquirisquen les competències i els requisits necessaris per a progressar en la seua carrera, des dels nivells inferiors als superiors, de manera que no es limiten les oportunitats dels que tenen interès i desig d'aconseguir amb la seua dedicació i esforç les majors responsabilitats. També s'han d'establir instruments de col·laboració que faciliten la mobilitat voluntària dels funcionaris entre distintes Administracions, la qual cosa constituïx una justa i estesa reivindicació dels empleats públics. En fi, és necessari flexibilitzar les regles de mobilitat funcional i, si és el cas, geogràfica, del personal per necessitats del servici, amb les oportunes garanties i compensacions, quan siguen procedents. A totes estes necessitats responen determinats preceptes de la nova Llei.

La gestió de personal, d'acord amb totes estes regles i les que les desenvolupen amb la mateixa finalitat, podrà guanyar en eficiència i equitat, la qual cosa ha de traduir-se prompte o tard en una millora dels servicis.

Consegüentment amb l'anterior, però també a la vista de l'experiència dels últims anys, la nova Llei ha d'introduir

algunes modificacions en el sistema retributiu dels funcionaris públics.

En esta matèria, l'Estat, a través de les Lleis de Pressupostos Generals, ha de mantindre les competències que li permeten exercir un control sobre la despesa de personal, que és un component essencial de la despesa pública i, per tant, de la Hisenda general. S'atén així a la reiterada doctrina establida a este efecte pel Tribunal Constitucional. Però això no obsta al reconeixement d'una major autonomia en la determinació d'una part de les retribucions, les de caràcter complementari, que poden variar legítimament en unes i altres Administracions, com ja succeïx hui en dia en la pràctica. Ara bé, la flexibilitat amb què es regula la carrera dels funcionaris públics en l'Estatut Bàsic implica un marge de lliure decisió perquè tant les Lleis de Funció Pública de l'Administració General de l'Estat com les de les comunitats autònomes adapten el sistema retributiu a la modalitat de carrera per la qual opten en cada cas.

En coherència amb això, les retribucions complementàries podran vincular-se al grau, nivell o categoria aconseguit en la carrera, a les característiques del lloc de treball que s'exercix i al rendiment, iniciativa, interès o esforç aplicat a l'exercici. A més, l'Estatut satisfà una antiga i permanent reivindicació dels funcionaris determinant que la quantia de les pagues extraordinàries comprén una mensualitat completa de les retribucions bàsiques i de les complementàries de caràcter fix, dret del qual ja gaudixen hui en molts casos els empleats amb contracte laboral.

En matèria de situacions administratives, el nou text legal simplifica i reordena la regulació actual, establint un conjunt de regles comunes per a tots els funcionaris de carrera. No obstant això, reconeix la possibilitat que, per llei de les comunitats autònomes es puguen introduir supòsits distints, d'acord amb les seues necessitats.

Especial referència mereix el capítol dedicat a la negociació col·lectiva i a la participació i representació institucional dels empleats públics. En esta matèria s'ha fet un important esforç, d'acord amb les recomanacions dels experts, per a aclarir els principis, el contingut, els efectes i els límits de la negociació col·lectiva i per a millorar la seua articulació, a la vista de l'experiència dels últims anys i de la doctrina legal establida pel Tribunal Constitucional i pel Tribunal Suprem.

L'Estatut recalca els principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat de la negociació, bona fe, publicitat i transparència que han de presidir la negociació. Introduïx o consolida novetats de relleu amb vista a l'estructura de la negociació col·lectiva, per mitjà de la creació d'una Mesa General de les Administracions Públiques, en la qual estiguen representades totes estes, per a negociar els projectes de legislació bàsica i altres qüestions d'interès general, legitimitant la negociació col·lectiva en àmbits supramunicipals i permetent negociar en una mateixa Mesa les condicions de treball comú al personal funcionari i al personal laboral. Definix amb més precisió la legislació fins ara vigent, les matèries que han de ser objecte de negociació i les que en queden excloses, i aclara els efectes jurídics dels Pactes i Acords, en particular quan versen sobre matèries que han de ser regulades per llei, supòsit en què l'òrgan de govern competent queda vinculat a presentar el projecte de llei corresponent, o quan poden substituir allò que s'ha disposat per normes reglamentàries o per altres decisions dels òrgans de govern o administratius, supòsit en què tenen eficàcia directa, si és el cas, després de la seua aprovació o ratificació. Així mateix, fa falta la solució legal aplicable per al cas que no s'arriba a l'acord en la negociació col·lectiva. En fi, es regula la vigència dels Pactes i Acords, que només poden ser vàlidament incomplits per l'Administració per causa excepcional i greu d'interès públic, derivada de circumstàncies imprevistes quan es van firmar.



La Llei recull també la regulació vigent en matèria de representació del personal funcionari i el règim electoral corresponent. S'hi incorporen algunes millores tècniques i es reduïx en alguns aspectes el contingut de la legislació bàsica, però sense desconèixer la competència que a l'Estat correspon per a regular estos aspectes intrínsecament vinculats a l'exercici dels drets sindicals.

S'establix, finalment, la possibilitat d'acudir a mitjans extrajudicials de solució dels conflictes col·lectius que puguen sorgir en la interpretació i aplicació dels Pactes i Acords, ja siga la mediació, obligatòria a instàncies d'una de les parts, o l'arbitratge voluntari.

Quant al règim disciplinari, l'Estatut, de conformitat amb el seu caràcter bàsic, es limita a ordenar els principis a què ha de sotmetre's l'exercici d'esta potestat pública respecte dels empleats públics, tipifica les infraccions molt greus i amplia el ventall de possibles sancions. D'altra banda, es remet àmpliament a la legislació que, en el seu desplegament, dicten l'Estat i les comunitats autònomes en l'àmbit de les seues competències respectives.

En el seu Títol final s'establixen els òrgans i instruments de cooperació entre les Administracions Públiques que, sense minva de la seua respectiva autonomia, es consideren essencials per a garantir la coherència i comunicació del sistema d'ocupació pública en el seu conjunt. S'ha optat en este cas per suprimir el Consell Superior de la Funció Pública, donada l'escassa operativitat que ha tingut este òrgan i perquè les funcions de què va ser dotat fa més de vint anys han sigut ja substituïdes en la pràctica per l'activitat dels òrgans de coordinació entre l'Estat i les comunitats autònomes i per les Meses de Negociació i altres vies de participació de les organitzacions sindicals. En la Conferència Sectorial corresponent i en la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública es preveu la presència d'una representació de l'Administració Local que, no en va, integra en l'actualitat aproximadament la quarta part dels empleats públics.

La major autonomia de la qual cada Administració ha de disposar per a l'ordenació i gestió del seu personal, en els termes d'este Estatut, ha de ser complementada per una cooperació més intensa entre totes estes, a l'efecte de resoldre els nombrosos problemes comuns, en benefici dels ciutadans i del conjunt dels empleats públics.

D'altra banda, encara que este Estatut manté en vigor el sistema d'incompatibilitats actual es fa necessari adequar-lo en part al nou règim jurídic establert en el nostre Estatut. En eixe sentit, la Disposició Final Tercera reforça la total incompatibilitat del personal directiu, incloent-hi el sotmés a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció, per a l'exercici de qualsevol activitat privada. I a més s'inclou en el personal subjecte a la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats al servici de les Administracions Públiques, el personal al servici d'Agències, així com de Fundacions i Consorcis en determinats supòsits de finançament públic, com a conseqüència de l'aparició de noves figures i ens.

L'article 103.3 de la Constitució establí que la llei regularà l'estatut dels funcionaris públics, i el seu article 149.1.18.a atribuïx a l'Estat la competència sobre les bases del règim estatutari dels funcionaris de les Administracions Públiques. A pesar d'estes previsions constitucionals no s'ha aprovat fins a la data una llei general de l'Estat que, en compliment d'estes, regule de manera completa les bases del dit règim estatutari.

Esta carència s'explica sobretot per la dificultat que entranya abordar una reforma legislativa del sistema d'ocupació pública d'abast general, tenint en compte la diversitat d'Administracions i de sectors, de grups i categories de funcionaris als quals està cridada a aplicar-se, ja siga de manera directa o, almenys, supletòria.

De fet, són escasses al nostre país les ocasions històriques en què s'ha emprés i culminat esta tasca, amb major o menor fortuna. Convé recordar ara la regulació o «nou arreglament» dels empleats públics impulsat pel ministre d'Hisenda Luis López Ballesteros, que va establir el Reial Decret de 3 d'abril de 1828, precedit d'altres normes per als funcionaris de la Reial Hisenda. També ha de fer-se menció de l'Estatut de Bravo Murillo, aprovat per Reial Decret de 18 de juny de 1852, de la Llei de Bases de 22 de juliol de 1918 i el seu Reglament de 7 de setembre, que contenen el denominat Estatut de Maura i, finalment, de la Llei de Funcionaris Civils de l'Estat, articulada per Decret de 7 de febrer de 1964, en desplegament de la Llei de Bases 109/1963, de 20 de juliol.

Cal afegir, no obstant això, que després de la Constitució han vist la llum reformes del règim legal dels empleats públics que no per parcials van ser de menor transcendència que aquelles. Entre estes destaca la introduïda per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública, una regulació que té ja caràcter de legislació bàsica i que va nàixer amb pretensions de provisionalitat, encara que ha estat en vigor durant més de dos dècades, llei esta que ha configurat un model de funció pública molt diferent dels anteriors, estructurat entorn del lloc de treball. Esta reforma va ser completada per la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servici de les Administracions Públiques i, més tard, per la Llei 9/1987, de 12 de juny, que regula el sistema de representació dels funcionaris públics i la seua participació i negociació col·lectiva per a la determinació de les seues condicions de treball. Estes tres normes legals han constituït fins ara el nucli essencial de la legislació bàsica de l'Estat en la matèria i, al seu torn, han sigut modificades puntualment, complementades o desplegades per moltes normes de distint rang elaborades per l'Estat i per les comunitats autònomes.

La dispersió de la legislació bàsica en diversos textos aconsellava, des de fa temps, la seua refosa en el marc d'un model coordinat per a les polítiques de personal. Però, a més, des que es va aprovar la legislació dels anys huitanta, la nostra societat i les nostres Administracions Públiques han experimentat molt profundes transformacions que, junt amb l'experiència acumulada des de llavors, feien imprescindible una nova reforma general. Així es va intentar en 1999 per mitjà de la presentació d'un Projecte de Llei d'Estatut Bàsic de la Funció Pública, que no va arribar a tramitar-se. I així es du a terme definitivament per mitjà del present text, que ha sigut elaborat després d'un intens període d'estudi i reflexió, encomanat a la Comissió d'experts constituïda a este efecte i després d'un no menys sostingut procés de discussió i diàleg amb els representants de les comunitats autònomes i d'altres Administracions i amb els agents socials i organitzacions professionals interessades. De l'un i l'altre es dedueix l'existència d'un consens generalitzat a favor de la reforma i nombroses coincidències sobre l'anàlisi dels problemes que cal resoldre i sobre les línies mestres a què la dita reforma ha d'ajustar-se.

## TÍTOL I

### Objecte i àmbit d'aplicació

#### Article 1. *Objecte.*

1. El present Estatut té com a objecte establir les bases del règim estatutari dels funcionaris públics inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

2. Així mateix, té com a objecte determinar les normes aplicables al personal laboral al servici de les Administracions Públiques.

3. Este Estatut reflectix, de la mateixa manera, els següents fonaments d'actuació:

- a) Servici als ciutadans i als interessos generals.
- b) Igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció professional.
- c) Sotmetiment ple a la llei i al Dret.
- d) Igualtat de tracte entre dones i hòmens.
- e) Objectivitat, professionalitat i imparcialitat en el servei garantides amb la inamovibilitat en la condició de funcionari de carrera.
- f) Eficàcia en la planificació i gestió dels recursos humans.
- g) Desenvolupament i qualificació professional permanent dels empleats públics.
- h) Transparència.
- i) Avaluació i responsabilitat en la gestió.
- j) Jerarquia en l'atribució, ordenació i exercici de les funcions i tasques.
- k) Negociació col·lectiva i participació, a través dels representants, en la determinació de les condicions de treball.
- l) Cooperació entre les Administracions Públiques en la regulació i gestió de l'ocupació pública.

#### Article 2. Àmbit d'aplicació.

1. Este Estatut s'aplica al personal funcionari i, en allò que siga procedent, al personal laboral al servei de les Administracions Públiques següents:

- L'Administració General de l'Estat.
- Les Administracions de les comunitats autònomes i de les Ciutats de Ceuta i Melilla.
- Les Administracions de les Entitats Locals.
- Els Organismes Públics, Agències i la resta d'Entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, vinculades o dependents de qualsevol de les Administracions Públiques.
- Les Universitats Públiques.

2. En l'aplicació d'este Estatut al personal investigador es podran dictar normes singulars per a adequar-lo a les seues peculiaritats.

3. El personal docent i el personal estatutari dels Serveis de Salut es regiran per la legislació específica dictada per l'Estat i per les comunitats autònomes en l'àmbit de les seues competències respectives i pel que preveu el present Estatut, excepte el Capítol II del Títol III, excepte l'article 20, i els articles 22.3, 24 i 84.

4. Cada vegada que este Estatut faça menció al personal funcionari de carrera es considerarà comprés el personal estatutari dels Serveis de Salut.

5. El present Estatut té caràcter supletori per a tot el personal de les Administracions Públiques no inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

#### Article 3. Personal funcionari de les Entitats Locals.

1. El personal funcionari de les Entitats Locals es regix per la legislació estatal que siga aplicable, de la qual forma part este Estatut, i per la legislació de les comunitats autònomes, amb respecte a l'autonomia local.

2. Els Cossos de Policia Local es regixen també per este Estatut i per la legislació de les comunitats autònomes, excepte en el que establix per a ells la Llei Orgànica 2/1986, de 13 de març, de Forces i Cossos de Seguretat.

#### Article 4. Personal amb legislació específica pròpia.

Les disposicions d'este Estatut només s'aplicaran directament quan així ho dispose la seua legislació específica al personal següent:

- a) Personal funcionari de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les comunitats autònomes.
- b) Personal funcionari dels altres Òrgans Constitucionals de l'Estat i dels Òrgans Estatutaris de les comunitats autònomes.
- c) Judges, magistrats, fiscals i la resta de personal funcionari al servei de l'Administració de Justícia.
- d) Personal militar de les Forces Armades.
- e) Personal de les Forces i Cossos de Seguretat.
- f) Personal retribuït per aranzel.
- g) Personal del Centre Nacional d'Intel·ligència.
- h) Personal del Banc d'Espanya i Fons de Garantia de Dipòsits en Entitats de Crèdit.

#### Article 5. Personal de la Societat Estatal Correus i Telègrafs.

El personal funcionari de la Societat Estatal Correus i Telègrafs es regirà per les seues normes específiques i, supletòriament, pel que disposa este Estatut.

El seu personal laboral es regirà per la legislació laboral i la resta de normes convencionalment aplicables.

#### Article 6. Lleis de Funció Pública.

En desplegament d'este Estatut, les Corts Generals i les Assemblees Legislatives de les comunitats autònomes aprovaran, en l'àmbit de les seues competències, les Lleis reguladores de la Funció Pública de l'Administració General de l'Estat i de les comunitats autònomes.

#### Article 7. Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servei de les Administracions Públiques es regix per la legislació laboral, per les altres normes convencionalment aplicables i pels preceptes d'este Estatut que així ho disposen.

## TÍTOL II

### Classes de personal al servei de les Administracions Públiques

#### Article 8. Concepte i classes d'empleats públics.

1. Són empleats públics els que exercixen funcions retribuïdes en les Administracions Públiques al servei dels interessos generals.

2. Els empleats públics es classifiquen en:

- a) Funcionaris de carrera.
- b) Funcionaris interins.
- c) Personal laboral, ja siga fix, per temps indefinit o temporal.
- d) Personal eventual.

#### Article 9. Funcionaris de carrera.

1. Són funcionaris de carrera els que, en virtut de nomenament legal, estan vinculats a una Administració Pública per una relació estatutària regulada pel Dret Administratiu per a l'exercici de servicis professionals retribuïts de caràcter permanent.

2. En tot cas, l'exercici de les funcions que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les Administracions Públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que en la llei de desplegament de cada Administració Pública s'establisca.

#### Article 10. *Funcionaris interins.*

1. Són funcionaris interins els que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, són nomenats com a tals per a l'exercici de funcions pròpies de funcionaris de carrera, quan es done alguna de les circumstàncies següents:

- a) L'existència de places vacants quan no siga possible la seua cobertura per funcionaris de carrera.
- b) La substitució transitòria dels titulars.
- c) L'execució de programes de caràcter temporal.
- d) L'excés o acumulació de tasques per un termini màxim de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos.

2. La selecció de funcionaris interins haurà de realitzar-se per mitjà de procediments àgils que respectaran en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

3. El cessament dels funcionaris interins es produirà quan finalitze la causa que va donar lloc al seu nomenament –a més de les causes previstes en l'article 63–.

4. En el supòsit previst en la lletra a) de l'apartat 1 d'este article, les places vacants exercides per funcionaris interins hauran d'incloure's en l'oferta d'ocupació corresponent a l'exercici en què es produïx el seu nomenament i, si no fóra possible, en la següent, llevat que es decidisca la seua amortització.

5. Als funcionaris interins els serà aplicable, quan siga adequat a la naturalesa de la seua condició, el règim general dels funcionaris de carrera.

#### Article 11. *Personal laboral.*

1. És personal laboral el que en virtut de contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats de contractació de personal previstes en la legislació laboral, presta servicis retribuïts per les Administracions Públiques. Segons la duració del contracte este podrà ser fix, per temps indefinit o temporal.

2. Les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament d'este Estatut establiran els criteris per a la determinació dels llocs de treball que poden ser exercits per personal laboral, respectant en tot cas el que estableix l'article 9.2.

#### Article 12. *Personal eventual.*

1. És personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial, sent retribuït a càrrec dels crèdits pressupostaris consignats per a este fi.

2. Les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament d'este Estatut determinaran els òrgans de govern de les Administracions Públiques que podran disposar d'este tipus de personal. El nombre màxim s'establirà pels respectius òrgans de govern. Este nombre i les condicions retributives seran públiques.

3. El nomenament i cessament seran lliures. El cessament tindrà lloc, en tot cas, quan es produïska el de l'autoritat a qui es preste la funció de confiança o assessorament.

4. La condició de personal eventual no podrà constituir mèrit per a l'accés a la Funció Pública o per a la promoció interna.

5. Al personal eventual li serà aplicable, en allò que siga adequat a la naturalesa de la seua condició, el règim general dels funcionaris de carrera.

### SUBTÍTOL I

#### Personal directiu

#### Article 13. *Personal directiu professional.*

El Govern i els Òrgans de Govern de les comunitats autònomes podran establir, en desplegament d'este Estatut, el règim jurídic específic del personal directiu, així com els criteris per a determinar la seua condició, d'acord, entre altres, amb els principis següents:

1. És personal directiu el que desenvolupa funcions directives professionals en les Administracions Públiques, definides com a tals en les normes específiques de cada Administració.

2. La seua designació atindrà principis de mèrit i capacitat i criteris d'idoneïtat, i es durà a terme per mitjà de procediments que garantisquen la publicitat i concurrència.

3. El personal directiu estarà subjecte a avaluació d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seua gestió i control de resultats en relació amb els objectius que els hagen sigut fixats.

4. La determinació de les condicions de treball del personal directiu no tindrà la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva a l'efecte d'esta Llei. Quan el personal directiu reunisca la condició de personal laboral estarà sotmés a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.

### TÍTOL III

#### Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics

#### CAPÍTOL I

#### Drets dels empleats públics

#### Article 14. *Drets individuals.*

Els empleats públics tenen els següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seua relació de servici:

- a) A la inamovibilitat en la condició de funcionari de carrera.
- b) A l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seua condició professional i d'acord amb la progressió aconseguida en la seua carrera professional.
- c) A la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat per mitjà de la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.
- d) A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servici.
- e) A participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on preste els seus servicis i a ser informat pels seus superiors de les tasques a desenvolupar.
- f) A la defensa jurídica i protecció de l'Administració Pública en els procediments que se seguisquen davant de qualsevol orde jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seues funcions o càrrecs públics.
- g) A la formació continua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.
- h) Al respecte de la seua intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.



i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

j) A l'adopció de mesures que afavorisquen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

k) A la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.

l) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

m) A les vacances, descansos, permisos i llicències.

n) A la jubilació segons els termes i condicions establides en les normes aplicables.

o) A les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que els siga aplicable.

p) A la lliure associació professional.

q) Als altres drets reconeguts per l'ordenament jurídic.

#### Article 15. *Drets individuals exercits col·lectivament.*

Els empleats públics tenen els següents drets individuals que s'exercixen de manera col·lectiva:

a) A la llibertat sindical.

b) A la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball.

c) A l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels servicis essencials de la comunitat.

d) Al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.

e) Al de reunió, en els termes establits en l'article 46 d'este Estatut.

## CAPÍTOL II

### **Dret a la carrera professional i a la promoció interna. L'avaluació de l'acompliment**

#### Article 16. *Concepte, principis i modalitats de la carrera professional dels funcionaris de carrera.*

1. Els funcionaris de carrera tindran dret a la promoció professional.

2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Amb este objecte les Administracions Públiques promouran l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels seus funcionaris de carrera.

3. Les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament d'este Estatut regularan la carrera professional aplicable en cada àmbit que podran consistir, entre altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats següents:

a) Carrera horitzontal, que consistix en la progressió de grau, categoria, escaló o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball i de conformitat amb el que estableix la lletra b) de l'article 17 i l'apartat 3 de l'article 20 d'este Estatut.

b) Carrera vertical, que consistix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió establits en el Capítol III del Títol V d'este Estatut.

c) Promoció interna vertical, que consistix en l'ascens des d'un cos o escala d'un Subgrup, o Grup de classificació professional en el cas que este no tinga Subgrup, a un altre superior, d'acord amb el que estableix l'article 18.

d) Promoció interna horitzontal, que consistix en l'accés a cossos o escales d'este Subgrup professional, d'acord amb el que disposa l'article 18.

4. Els funcionaris de carrera podran progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan l'Administració corresponent les haja implantat en un mateix àmbit.

#### Article 17. *Carrera horitzontal dels funcionaris de carrera.*

Les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament del present Estatut podran regular la carrera horitzontal dels funcionaris de carrera, i podran aplicar, entre altres, les regles següents:

a) S'articularà un sistema de graus, categories o escalons d'ascens i es fixarà la remuneració a cada un d'estos. Els ascensos seran consecutius amb caràcter general, excepte en aquells supòsits excepcionals en què es preveja una altra possibilitat.

b) S'haurà de valorar la trajectòria i l'actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. Podran incloure's, així mateix, altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida.

#### Article 18. *Promoció interna dels funcionaris de carrera.*

1. La promoció interna es realitzarà per mitjà de processos selectius que garantisquen el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els previstos en l'article 55.2 d'este Estatut.

2. Els funcionaris hauran de posseir els requisits exigits per a l'ingrés, tindre una antiguitat d'almenys dos anys de servici actiu en l'inferior Subgrup, o Grup de classificació professional, en el cas que este no tinga Subgrup, i superar les corresponents proves selectives.

3. Les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament d'este Estatut articularan els sistemes per a realitzar la promoció interna, així com també podran determinar els cossos i escales a què podran accedir els funcionaris de carrera pertanyents a altres del seu mateix Subgrup.

Així mateix, les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament del present Estatut podran determinar els cossos i escales a què podran accedir els funcionaris de carrera pertanyents a altres del seu mateix Subgrup.

4. Les Administracions Públiques adoptaran mesures que incentiven la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió en la carrera professional.

#### Article 19. *Carrera professional i promoció del personal laboral.*

1. El personal laboral tindrà dret a la promoció professional.

2. La carrera professional i la promoció del personal laboral es farà efectiva a través dels procediments previstos en l'Estatut dels Treballadors o en els Convenis Collectius.

#### Article 20. *L'avaluació de l'acompliment.*

1. Les Administracions Públiques establiran sistemes que permeten l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats.

L'avaluació de l'acompliment és el procediment per mitjà del qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'èxit de resultats.

2. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'adequaran, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació i s'aplicaran sense detriment dels drets dels empleats públics.

3. Les Administracions Públiques determinaran els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementàries previstes en l'article 24 del present Estatut.

4. La continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs quedarà vinculada a l'avaluació de l'acompliment, d'acord amb els sistemes d'avaluació que cada Administració Pública determine, donant-se audiència a l'interessat, i per la corresponent resolució motivada.

5. L'aplicació de la carrera professional horitzontal, de les retribucions complementàries derivades de l'apartat c) de l'article 24 del present Estatut i el cessament del lloc de treball obtingut pel procediment de concurs requeriran l'aprovació prèvia, en cada cas, de sistemes objectius que permeten avaluar l'acompliment d'acord amb el que estableixen els apartats 1 i 2 d'este article.

### CAPÍTOL III

#### Drets retributius

Article 21. *Determinació de les quanties i dels increments retributius.*

1. Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries dels funcionaris, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral, hauran de reflectir-se per a cada exercici pressupostari en la corresponent Llei de Pressupostos.

2. No podran acordar-se increments retributius que globalment suposen un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al personal.

Article 22. *Retribucions dels funcionaris.*

1. Les retribucions dels funcionaris de carrera es classifiquen en bàsiques i complementàries.

2. Les retribucions bàsiques són les que retribueixen el funcionari segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat Subgrup o Grup de classificació professional, en el cas que este no tinga Subgrup, i per la seua antiguitat en este. Dins d'estes estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

3. Les retribucions complementàries són les que retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l'exercici, rendiment o resultats aconseguits pel funcionari.

4. Les pagues extraordinàries seran dos a l'any, cada una per l'import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries, excepte aquelles a què es referixen els apartats c) i d) de l'article 24.

5. No podrà percebre's participació en tributs o en qualsevol altre ingrés de les Administracions Públiques com a contraprestació de qualsevol servici, participació o premi en multes imposades, encara que estiguen normativament atribuïdes als servicis.

Article 23. *Retribucions bàsiques.*

Les retribucions bàsiques, que es fixen en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, estaran integrades únicament i exclusivament per:

- El sou assignat a cada Subgrup o Grup de classificació professional, en el cas que este no tinga Subgrup.
- Els triennis, que consistixen en una quantitat, que serà igual per a cada Subgrup o Grup de classificació pro-

fessional, en el cas que este no tinga Subgrup, per cada tres anys de servici.

Article 24. *Retribucions complementàries.*

La quantia i estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris s'establiran per les corresponents lleis de cada Administració Pública atenent, entre altres, els factors següents:

- La progressió aconseguida pel funcionari dins del sistema de carrera administrativa.
- L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'exercici de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa el treball.
- El grau d'interés, iniciativa o esforç amb què el funcionari exercix el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts.
- Els servicis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Article 25. *Retribucions dels funcionaris interins.*

1. Els funcionaris interins percebran les retribucions bàsiques i les pagues extraordinàries corresponents al Subgrup o Grup d'adscripció, en el cas que este no tinga Subgrup. Percebran, així mateix, les retribucions complementàries a què es referixen els apartats b), c) i d) de l'article 24 i les corresponents a la categoria d'entrada en el cos o escala en què se'l nomene.

2. Es reconeixeran els triennis corresponents als servicis prestats abans de l'entrada en vigor del present Estatut, que tindran efectes retributius únicament a partir de l'entrada en vigor d'este.

Article 26. *Retribucions dels funcionaris en pràctiques.*

Les Administracions Públiques determinaran les retribucions dels funcionaris en pràctiques que, com a mínim, es correspondran a les del sou del Subgrup o Grup, en el cas que este no tinga Subgrup, que aspiren a ingressar.

Article 27. *Retribucions del personal laboral.*

Les retribucions del personal laboral es determinaran d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que siga aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que estableix l'article 21 del present Estatut.

Article 28. *Indemnitzacions.*

Els funcionaris percebran les indemnitzacions corresponents per raó del servici.

Article 29. *Retribucions diferides.*

Les Administracions Públiques podran destinar quantitats fins al percentatge de la massa salarial que es fixe en les corresponents lleis de Pressupostos Generals de l'Estat a finançar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguen la cobertura de la contingència de jubilació, per al personal inclòs en els seus àmbits, d'acord amb el que estableix la normativa reguladora dels Plans de Pensions.

Les quantitats destinades a finançar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances tindran, amb caràcter general, la consideració de retribució diferida.



**Article 30. Deducció de retribucions.**

1. Sense perjudi de la sanció disciplinària que pugui correspondre, la part de jornada no realitzada donarà lloc a la deducció proporcional d'havers, que no tindrà caràcter sancionador.

2. Els que exerciten el dret de vaga no meritiran ni percebran les retribucions corresponents al temps en què hagen romàs en eixa situació sense que la deducció d'havers que s'efectue tinga caràcter de sanció, ni afecte el règim respectiu de les seues prestacions socials.

**CAPÍTOL IV****Dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional. Dret de reunió****Article 31. Principis generals.**

1. Els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les seues condicions de treball.

2. Per negociació col·lectiva, a l'efecte d'esta Llei, s'entén el dret a negociar la determinació de condicions de treball dels empleats de l'Administració Pública.

3. Per representació, a l'efecte d'esta Llei, s'entén la facultat d'elegir representants i constituir òrgans unitaris a través dels quals s'instrumenta la interlocució entre les Administracions Públiques i els seus empleats.

4. Per participació institucional, a l'efecte d'esta Llei, s'entén el dret a participar, a través de les organitzacions sindicals, en els òrgans de control i seguiment de les entitats o organismes que legalment es determine.

5. L'exercici dels drets establits en este article es garanteix i es du a terme a través dels òrgans i sistemes específics regulats en el present Capítol, sense perjudi d'altres formes de col·laboració entre les Administracions Públiques i els seus empleats públics o els representants d'estos.

6. Les Organitzacions Sindicals més representatives en l'àmbit de la Funció Pública estan legitimades per a la interposició de recursos en via administrativa i jurisdiccional contra les resolucions dels òrgans de selecció.

7. L'exercici dels drets establits en este Capítol haurà de respectar en tot cas el contingut del present Estatut i les lleis de desplegament previstes en este.

8. Els procediments per a determinar condicions de treball en les Administracions Públiques tindran en compte les previsions establides en els convenis i acords de caràcter internacional ratificats per Espanya.

**Article 32. Negociació col·lectiva, representació i participació del personal laboral.**

La negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral es regirà per la legislació laboral, sense perjudi dels preceptes d'este Capítol que expressament els siguen aplicables.

**Article 33. Negociació col·lectiva.**

1. La negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics que estarà subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negociadora, publicitat i transparència, s'efectuarà per mitjà de l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les Organitzacions Sindicals en els articles 6.3.c); 7.1 i 7.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical i el que preveu este Capítol.

A este efecte, es constituiran Meses de Negociació en què estaran legitimats per a estar presents, d'una banda, els representants de l'Administració Pública corresponent,

i d'una altra, les Organitzacions Sindicals més representatives en l'àmbit estatal, les Organitzacions Sindicals més representatives de Comunitat Autònoma, així com els Sindicats que hagen obtingut el 10 per 100 o més dels representants en les eleccions per a delegats i Juntes de Personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seua constitució.

2. Les Administracions Públiques podran encarregar el desenvolupament de les activitats de negociació col·lectiva a òrgans creats per estes, de naturalesa estrictament tècnica, que tindran la seua representació en la negociació col·lectiva després de les instruccions polítiques prèvies corresponents i sense perjudi de la ratificació dels acords aconseguits pels òrgans de govern o administratius amb competència per a això.

**Article 34. Meses de Negociació.**

1. A l'efecte de la negociació col·lectiva dels funcionaris públics, es constituirà una Mesa General de Negociació en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, així com en cada una de les comunitats autònomes, Ciutats de Ceuta i Melilla i Entitats Locals.

2. Es reconeix la legitimació negociadora de les associacions de municipis, així com la de les Entitats Locals d'àmbit supramunicipal. A este efecte, els municipis podran adherir-se amb caràcter previ o de manera successiva a la negociació col·lectiva que es duga a terme en l'àmbit corresponent.

Així mateix, una Administració o Entitat Pública podrà adherir-se als Acords aconseguits dins del territori de cada Comunitat Autònoma, o als Acords aconseguits en un àmbit supramunicipal.

3. Són competències pròpies de les Meses Generals la negociació de les matèries relacionades amb condicions de treball comú als funcionaris del seu àmbit.

4. Depenent de les Meses Generals de Negociació, i per acord d'estes podran constituir-se Meses Sectorials, en consideració a les condicions específiques de treball de les organitzacions administratives afectades o a les peculiaritats de sectors concrets de funcionaris públics i al seu nombre.

5. La competència de les Meses Sectorials s'estendrà als temes comuns als funcionaris del sector que no hagen sigut objecte de decisió per part de la Mesa General respectiva o als que esta explícitament els reexpedisca o delegue.

6. El procés de negociació s'obrirà, en cada Mesa, en la data que, de comú acord, fixen l'Administració corresponent i la majoria de la representació sindical. Si no hi ha acord, el procés s'iniciarà en el termini màxim d'un mes des que la majoria d'una de les parts legitimades el promoga, llevat que hi haja causes legals o pactades que ho impedisquen.

7. Les dos parts estaran obligades a negociar sota el principi de la bona fe i proporcionar-se mútuament la informació que necessiten relativa a la negociació.

**Article 35. Constitució i composició de les Meses de Negociació.**

1. Les Meses a què es referix l'article anterior quedaran vàlidament constituïdes quan, a més de la representació de l'Administració corresponent, i sense perjudi del dret de totes les Organitzacions Sindicals legitimades a participar en estes en proporció a la seua representativitat, estes organitzacions sindicals representen, com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels òrgans unitaris de representació en l'àmbit de què es tracte.

2. Les variacions en la representativitat sindical, a l'efecte de modificació en la composició de les Meses de Negociació, seran acreditades per les Organitzacions Sin-

dicals interessades, per mitjà del corresponent certificat de l'Oficina Pública de Registre competent, cada dos anys a partir de la data inicial de constitució de les mencionades Meses.

3. La designació dels components de les Meses correspondrà a les parts negociadores que podran comptar amb l'assistència en les deliberacions d'assessors, que intervindran amb veu, però sense vot.

4. En les normes de desplegament del present Estatut s'establirà la composició numèrica de les Meses corresponents als seus àmbits, sense que cap de les parts pugui superar el nombre de quinze membres.

#### Article 36. *Meses Generals de Negociació.*

1. Es constituïx una Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques. La representació d'estes serà unitària, estarà presidida per l'Administració General de l'Estat i comptarà amb representants de les comunitats autònomes, de les Ciutats de Ceuta i Melilla i de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, en funció de les matèries a negociar.

La representació de les Organitzacions Sindicals legítimes per a estar presents d'acord amb el que disposen els articles 6 i 7 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, es distribuirà en funció dels resultats obtinguts en les eleccions als òrgans de representació del personal, Delegats de Personal, Juntes de Personal i Comitès d'Empresa, en el conjunt de les Administracions Públiques.

2. Seran matèries objecte de negociació en esta Mesa les relacionades en l'article 37 d'este Estatut que siguin susceptibles de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica, sense perjudici dels acords a què puguen arribar les comunitats autònomes en el seu corresponent àmbit territorial en virtut de les seues competències exclusives i compartides en matèria de Funció Pública.

Serà específicament objecte de negociació en l'àmbit de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques l'increment global de les retribucions del personal al servici de les Administracions Públiques que corresponga incloure en el Projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de cada any.

3. Per a la negociació de totes aquelles matèries i condicions de treball comú al personal funcionari, estatutari i laboral de cada Administració Pública, es constituirà en l'Administració General de l'Estat, en cada una de les comunitats autònomes, Ciutats de Ceuta i Melilla i Entitats Locals una Mesa General de Negociació.

S'apliquen a estes Meses Generals els criteris establits en l'apartat anterior sobre representació de les Organitzacions Sindicals en la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, prenent en consideració en cada cas els resultats obtinguts en les eleccions als òrgans de representació del personal funcionari i laboral del corresponent àmbit de representació.

A més, també estaran presents en estes Meses Generals, les Organitzacions Sindicals que formen part de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, sempre que hagen obtingut el 10 per 100 dels representants a personal funcionari o personal laboral en l'àmbit corresponent a la Mesa de què es tracte.

#### Article 37. *Matèries objecte de negociació.*

1. Seran objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració Pública i amb l'abast que legalment siga procedent en cada cas, les matèries següents:

a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servici de les Administracions Públiques que

s'establisca en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.

b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.

c) Les normes que fixen els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans.

d) Les normes que fixen els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment.

e) Els plans de Previsió Social Complementària.

f) Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna.

g) Els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i pensions de classes passives.

h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.

i) Els criteris generals d'acció social.

j) Les que així s'establisquen en la normativa de prevenció de riscos laborals.

k) Les que afecten les condicions de treball i les retribucions dels funcionaris, la regulació de les quals exigisca norma amb rang de Llei.

l) Els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.

m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afecten condicions de treball dels empleats públics.

2. Queden excloses de l'obligatorietat de la negociació, les matèries següents:

a) Les decisions de les Administracions Públiques que afecten les seues potestats d'organització.

Quan les conseqüències de les decisions de les Administracions Públiques que afecten les seues potestats d'organització tinguen repercussió sobre condicions de treball dels funcionaris públics previstes en l'apartat anterior, serà procedent la negociació de les dites condicions amb les Organitzacions Sindicals a què es referix este Estatut.

b) La regulació de l'exercici dels drets dels ciutadans i dels usuaris dels servicis públics, així com el procediment de formació dels actes i disposicions administratives.

c) La determinació de condicions de treball del personal directiu.

d) Els poders de direcció i control propis de la relació jeràrquica.

e) La regulació i determinació concreta, en cada cas, dels sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés a l'ocupació pública i la promoció professional.

#### Article 38. *Pactes i Acords.*

1. En el si de les Meses de Negociació corresponents, els representants de les Administracions Públiques podran concertar Pactes i Acords amb la representació de les Organitzacions Sindicals legítimes a este efecte, per a la determinació de condicions de treball dels funcionaris de les dites Administracions.

2. Els Pactes se celebraran sobre matèries que es corresponguen estrictament amb l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que el subscriba, i s'aplicaran directament al personal de l'àmbit corresponent.

3. Els Acords versaran sobre matèries competència dels òrgans de govern de les Administracions Públiques. Per a la seua validesa i eficàcia serà necessària la seua aprovació expressa i formal per estos òrgans. Quan estos Acords hagen sigut ratificats i afecten temes que poden ser decidits de manera definitiva pels òrgans de govern, el contingut d'estos serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sense perjudici que a

efectes formals es requereix la modificació o derogació, si és el cas, de la normativa reglamentària corresponent.

Si els Acords ratificats tracten sobre matèries sotmeses a reserva de Llei que, en conseqüència, només poden ser determinades definitivament per les Corts Generals o les Assembles Legislatives de les comunitats autònomes, el seu contingut no tindrà eficàcia directa. No obstant això, en este supòsit, l'òrgan de govern respectiu que tinga iniciativa legislativa procedirà a l'elaboració, aprovació i remissió a les Corts Generals o Assembles Legislatives de les comunitats autònomes del corresponent projecte de Llei conforme al contingut de l'Acord i en el termini que s'haja acordat.

Quan hi haja falta de ratificació d'un Acord o, si és el cas, una negativa expressa a incorporar allò que s'ha acordat en el Projecte de Llei corresponent, s'haurà d'iniciar la renegociació de les matèries tractades en el termini d'un mes, si així ho sol·licita almenys la majoria d'una de les parts.

4. Els Pactes i Acords hauran de determinar les parts que els concerten, l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal, així com la forma, termini de preavis i condicions de denúncia d'estos.

5. S'establiran Comissions Paritàries de seguiment dels Pactes i Acords amb la composició i funcions que les parts determinen.

6. Els Pactes celebrats i els Acords, una vegada ratificats, hauran de ser remesos a l'Oficina Pública que cada Administració competent determine, i l'Autoritat respectiva n'ordenarà la publicació en el Butlletí Oficial que corresponga en funció de l'àmbit territorial.

7. En el cas que no es produïska acord en la negociació o en la renegociació prevista en l'últim paràgraf de l'apartat 3 del present article i una vegada esgotats, si és el cas, els procediments de solució extrajudicial de conflictes, correspondrà als òrgans de govern de les Administracions Públiques establir les condicions de treball dels funcionaris amb les excepcions previstes en els apartats 11, 12 i 13 del present article.

8. Els Pactes i Acords que, de conformitat amb el que estableix l'article 37, continguén matèries i condicions generals de treball comú al personal funcionari i laboral, tindran la consideració i efectes previstos en este article per als funcionaris i en l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors per al personal laboral.

9. Els Pactes i Acords en els seus respectius àmbits i en relació amb les competències de cada Administració Pública, podran establir l'estructura de la negociació col·lectiva, així com fixar les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre les negociacions de distint àmbit i els criteris de primacia i complementarietat entre les diferents unitats negociadores.

10. Es garanteix el compliment dels Pactes i Acords, excepte quan excepcionalment i per causa greu d'interés públic, derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern de les Administracions Públiques suspenguin o modifiquen el compliment de Pactes i Acords ja firmats, en la mesura estrictament necessària per a salvaguardar l'interés públic.

En este supòsit, les Administracions Públiques hauran d'informar les Organitzacions Sindicals de les causes de la suspensió o modificació.

11. Excepte acord en contra, els Pactes i Acords es prorrogaran d'any en any si no hi ha denúncia expressa d'una de les parts.

12. La vigència del contingut dels Pactes i Acords, una vegada conculsa la seua duració, es produirà en els termes que estos hagen establert.

13. Els Pactes i Acords que en succeïsquen uns altres d'anteriors els deroguen en la seua integritat, excepte els aspectes que s'acorde mantindre expressament.

#### Article 39. Òrgans de representació.

1. Els òrgans específics de representació dels funcionaris són els Delegats de Personal i les Juntes de Personal.

2. En les unitats electorals on el nombre de funcionaris siga igual o superior a 6 i inferior a 50, la seua representació correspondrà als Delegats de Personal. Fins a 30 funcionaris s'elegirà un delegat, i de 31 a 49 se n'elegiran tres, que exerciran la seua representació conjuntament i mancomunadament.

3. Les Juntes de Personal es constituïran en unitats electorals que compten amb un cens mínim de 50 funcionaris.

4. L'establiment de les unitats electorals es regularà per l'Estat i per cada Comunitat Autònoma dins de l'àmbit de les seues competències legislatives. Amb l'acord previ amb les Organitzacions Sindicals legitimades en els articles 6 i 7 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, els òrgans de govern de les Administracions Públiques podran modificar o establir unitats electorals pel que fa al nombre i les peculiaritats dels seus col·lectius, adequant la configuració d'estes a les estructures administratives o als àmbits de negociació constituïts o que es constituïsquen.

5. Cada Junta de Personal es compon d'un nombre de representants, en funció del nombre de funcionaris de la Unitat electoral corresponent, d'acord amb la següent escala, en coherència amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors:

De 50 a 100 funcionaris: 5.

De 101 a 250 funcionaris: 9.

De 251 a 500 funcionaris: 13.

De 501 a 750 funcionaris: 17.

De 751 a 1.000 funcionaris: 21.

De 1.001 en avant, dos per cada 1.000 o fracció, amb el màxim de 75.

6. Les Juntes de Personal elegiran entre els seus membres un president i un secretari, i elaboraran el seu propi reglament de procediment, que no podrà contravenir al que disposa el present Estatut i la legislació de desplegament, i remetrà una còpia d'este i de les seues modificacions a l'òrgan o òrgans competents en matèria de personal que cada Administració determine. El reglament i les seues modificacions hauran de ser aprovats pels vots favorables d'almenys dos terços dels seus membres.

#### Article 40. Funcions i legitimació dels òrgans de representació.

1. Les Juntes de Personal i els Delegats de Personal, si és el cas, tindran les següents funcions, en els seus respectius àmbits:

a) Rebre informació, sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora del rendiment.

b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Administració Pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i la implantació o la revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.

c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

d) Tindre coneixement i ser oïts en l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com en el règim de vacances i permisos.

e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació i exercir, si és el cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.



f) Col·laborar amb l'Administració corresponent per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i increment de la productivitat.

2. Les Juntes de Personal, col·legiadament, per decisió majoritària dels seus membres i, si és el cas, els Delegats de Personal, mancomunadament, estaran legitimats per a iniciar, com a interessats, els corresponents procediments administratius i exercitar les accions en via administrativa o judicial en tot el que es referix a l'àmbit de les seues funcions.

**Article 41. Garanties de la funció representativa del personal.**

1. Els membres de les Juntes de Personal i els Delegats de Personal, si és el cas, com a representants legals dels funcionaris, disposaran, en l'exercici de la seua funció representativa, de les garanties i els drets següents:

a) L'accés i lliure circulació per les dependències de la seua unitat electoral, sense que s'entorpesca el funcionament normal de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i a excepció de les zones que es reserven de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.

b) La distribució lliure de les publicacions que es referisquen a qüestions professionals i sindicals.

c) L'audiència en els expedients disciplinaris a què puguen ser sotmesos els seus membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador.

d) Un crèdit d'hores mensuals dins de la jornada de treball i retribuïdes com de treball efectiu, d'acord amb l'escala següent:

- Fins a 100 funcionaris: 15.
- De 101 a 250 funcionaris: 20.
- De 251 a 500 funcionaris: 30.
- De 501 a 750 funcionaris: 35.
- De 751 en avant: 40.

Els membres de la Junta de Personal i Delegats de Personal de la mateixa candidatura que així ho manifesten podran procedir, després de la comunicació prèvia a l'òrgan que posseïska la Direcció de Personal davant la qual aquella exercisca la seua representació, a l'acumulació dels crèdits horaris.

e) No ser traslladats ni sancionats per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència d'este, ni l'any següent a la seua extinció, exceptuant l'extinció que tinga lloc per revocació o dimissió.

2. Els membres de les Juntes de Personal i els Delegats de Personal no podran ser discriminats en la seua formació ni en la seua promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seua representació.

3. Cada un dels membres de la Junta de Personal i esta com a òrgan col·legiat, així com els Delegats de Personal, si és el cas, observaran sigil professional en tot el que es referix als assumptes en què l'Administració assenyalava expressament el caràcter reservat, encara després d'expirar el seu mandat. En tot cas, cap document reservat entregat per l'Administració podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de l'Administració per a fins diferents dels que van motivar la seua entrega.

**Article 42. Duració de la representació.**

El mandat dels membres de les Juntes de Personal i dels Delegats de Personal, si és el cas, serà de quatre anys, i podran ser reelegits. El mandat es considerarà pro-

rrogat si, al seu terme, no s'han promogut noves eleccions, sense que els representants amb mandat prorrogat es comptabilitzen a l'efecte de determinar la capacitat representativa dels Sindicats.

**Article 43. Promoció d'eleccions a Delegats i Juntes de Personal.**

1. Podran promoure la celebració d'eleccions a Delegats i Juntes de Personal, d'acord amb el que preveu el present Estatut i els articles 6 i 7 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical:

- a) Els Sindicats més representatius en l'àmbit estatal.
- b) Els Sindicats més representatius en l'àmbit de Comunitat Autònoma, quan la unitat electoral afectada estiga ubicada en el seu àmbit geogràfic.
- c) Els Sindicats que, sense ser més representatius, hagen aconseguit almenys el 10 per 100 dels representants a qui es referix este Estatut en el conjunt de les Administracions Públiques.
- d) Els Sindicats que hagen obtingut almenys un percentatge del 10 per 100 en la unitat electoral en què es pretén promoure les eleccions.
- e) Els funcionaris de la unitat electoral, per acord majoritari.

2. Els legitimats per a promoure eleccions tindran, a este efecte, dret que l'Administració Pública corresponent els subministre el cens de personal de les unitats electorals afectades, distribuït per Organismes o centres de treball.

**Article 44. Procediment electoral.**

El procediment per a l'elecció de les Juntes de Personal i per a l'elecció de Delegats de Personal es determinarà reglamentàriament tenint en compte els següents criteris generals:

-L'elecció es realitzarà per mitjà de sufragi personal, directe, lliure i secret que podrà emetre's per correu o per altres mitjans telemàtics.

-Serán electors i elegibles els funcionaris que es troben en la situació de servici actiu. No tindran la consideració d'electors ni elegibles els funcionaris que ocupen llocs en el nomenament dels quals s'efectue a través de Reial Decret o per Decret dels Consells de Govern de les comunitats autònomes i de les Ciutats de Ceuta i Melilla.

-Podrán presentar candidatures les Organitzacions Sindicals legalment constituïdes o les coalicions d'estes, i els grups d'electors d'una mateixa unitat electoral, sempre que el nombre d'ells siga equivalent, almenys, al triple dels membres a elegir.

-Les Juntes de Personal s'elegiran per mitjà de llistes tancades a través d'un sistema proporcional corregit, i els Delegats de Personal per mitjà de llistes obertes i sistema majoritari.

-Els òrgans electorals seran les Meses Electorals que es constituïsquen per a la direcció i desenvolupament del procediment electoral i les oficines públiques permanents per al còmput i certificació de resultats regulades en la normativa laboral.

-Les impugnacions es tramitaran d'acord amb un procediment arbitral, excepte les reclamacions contra les denegacions d'inscripció d'actes electorals que podran plantejar-se directament davant de la jurisdicció social.

**Article 45. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius.**

1. Amb independència de les atribucions fixades per les parts a les comissions paritàries previstes en l'article 38.5 per al coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació dels Pactes i Acords, les Admi-

nistracions Públiques i les Organitzacions Sindicals a què es referix el present Capítol podran acordar la creació, configuració i desenvolupament de sistemes de solució extrajudicial de conflictes col·lectius.

2. Els conflictes a què es referix l'apartat anterior podran ser els derivats de la negociació, aplicació i interpretació dels Pactes i Acords sobre les matèries assenyalades en l'article 37, excepte per a aquelles en què hi haja reserva de Llei.

3. Els sistemes podran estar integrats per procediments de mediació i arbitratge. La mediació serà obligatòria quan ho sol·licite una de les parts i les propostes de solució que oferisquen el mediador o mediadors podran ser lliurement acceptades o rebutjades per estes.

Per mitjà del procediment d'arbitratge, les parts podran acordar voluntàriament encomanar a un tercer la resolució del conflicte plantejat, comproment-se per endavant a acceptar el contingut d'esta.

4. L'acord aconseguit a través de la mediació o de la resolució d'arbitratge tindrà la mateixa eficàcia jurídica i tramitació dels Pactes i Acords regulats en el present Estatut, sempre que els que hagen adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguen la legitimació que els permet a acordar, en l'àmbit del conflicte, un Pacte o Acord d'acord amb el que preveu este Estatut.

Estos acords seran susceptibles d'impugnació. Específicament, podrà interposar-se recurs contra la resolució arbitral en el cas que no s'hagen observat en el desenvolupament de l'actuació arbitral els requisits i formalitats establits a este efecte o quan la resolució haja versat sobre punts no sotmesos a la seua decisió, o que esta contradigga la legalitat vigent.

5. La utilització d'estos sistemes s'efectuarà d'acord amb els procediments que reglamentàriament es determinen amb l'acord previ amb les Organitzacions Sindicals representatives.

#### Article 46. *Dret de reunió.*

1. Estan legitimats per a convocar una reunió, a més de les Organitzacions Sindicals, directament o a través dels Delegats Sindicals:

- a) Els Delegats de Personal.
- b) Les Juntetes de Personal.
- c) Els Comitès d'Empresa.

d) Els empleats públics de les Administracions respectives en nombre no inferior al 40 per 100 del col·lectiu convocat.

2. Les reunions en el centre de treball s'autoritzaran fora de les hores de treball, excepte acord entre l'òrgan competent en matèria de personal i els que estiguen legitimats per a convocar-les.

La celebració de la reunió no perjudicarà la prestació dels servicis, i els convocants d'esta seran responsables del seu normal desenvolupament.

### CAPÍTOL V

#### **Dret a la jornada de treball, permisos i vacances**

##### Article 47. *Jornada de treball dels funcionaris públics.*

Les Administracions Públiques establiran la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics. La jornada de treball podrà ser a temps complet o a temps parcial.

##### Article 48. *Permisos dels funcionaris públics.*

1. Les Administracions Públiques determinaran els supòsits de concessió de permisos als funcionaris públics

i els seus requisits, efectes i duració. En defecte de legislació aplicable els permisos i la seua duració seran, almenys, els següents:

a) Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produísca en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan siga en distinta localitat.

Quan es tracte de la defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produísca en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan siga en distinta localitat.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.

c) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determine.

d) Per a concórrer a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seua celebració.

e) Per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades.

f) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dos fraccions. Este dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Este dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que ambdós treballen.

Igualment, la funcionària podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent.

Este permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dos hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions.

h) Per raons de guarda legal, quan el funcionari tinga l'atenció directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requerisca especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seua jornada de treball, amb la disminució de les seues retribucions que corresponga.

Tindrà el mateix dret el funcionari que necessite encarrregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisca activitat retribuïda.

i) Per ser necessari atendre un familiar de primer grau, el funcionari tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'este dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'esta reducció es podrà prorratejar entre estos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

j) Per temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

k) Per assumptes particulars, sis dies.

2. A més dels dies de lliure disposició establits per cada Administració Pública, els funcionaris tindran dret al gaudi de dos dies addicionals en complir el sext trienni, i s'incrementarà en un dia addicional per cada trienni complit a partir de l'octau.

**Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.**

En tot cas es concediran els següents permisos amb les corresponents condicions mínimes:

a) Permís per part: tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes. Este permís s'ampliarà en dos setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribuirà a opció de la funcionària, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballen, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar pel fet que l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball esta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'estos no podrà excedir les setze setmanes o les que corresponguen en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

Este permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servici ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nونات haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, este permís s'ampliarà tants dies com el nونات es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Durant el gaudi d'este permís es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

b) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes. Este permís s'ampliarà en dos setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es comptarà a elecció del funcionari, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'este permís.

En el cas que ambdós progenitors treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'estos no podrà excedir les setze setmanes o les que corresponguen en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

D'este permís es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servici ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determine.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, i es percebran durant este període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en el dit paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant prea-

doptiu com permanent o simple, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'este permís es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en este article seran els que així s'establisquen en el Codi Civil o en les Lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen, havent de tindre l'acolliment simple una duració no inferior a un any.

c) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill: tindrà una duració de quinze dies, a gaudir pel pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció.

Este permís és independent del gaudi compartit dels permisos previstos en els apartats a) i b).

En els casos previstos en els apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'estos permisos es computarà com de servici efectiu amb caràcter general, i es garantirà la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si és el cas, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de duració del permís i, si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'este, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagen fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagen pogut tindre dret durant la seua absència.

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinen els servicis socials d'atenció o de salut segons siga procedent.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a estos supòsits establisca l'Administració Pública competent a casa cas.

**Article 50. Vacances dels funcionaris públics.**

Els funcionaris públics tindran dret a gaudir, com a mínim, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguen proporcionalment si el temps de servici durant l'any va ser menor.

A l'efecte del que preveu el present article, no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials.

**Article 51. Jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral.**

Per al règim de jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral caldrà ajustar-se al que establix este Capítol i la legislació laboral corresponent.



## CAPÍTOL VI

**Deures dels empleats públics. Codi de Conducta****Article 52. Deures dels empleats públics. Codi de Conducta.**

Els empleats públics hauran d'exercir amb diligència les tasques que tinguen assignades i vetlar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i hauran d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i hòmens, que inspiren el Codi de Conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta regulats en els articles següents.

Els principis i regles establits en este Capítol informaran sobre la interpretació i l'aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

**Article 53. Principis ètics.**

1. Els empleats públics respectaran la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.

2. La seua actuació perseguirà la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i es fonamentarà en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interés comú, al marge de qualsevol altre factor que expresse posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualsevol altres que puguen col·lidir amb este principi.

3. Ajustaran la seua actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en què presten els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.

4. La seua conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugua produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

5. S'abstindran d'aquells assumptes en què tinguen un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugua suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.

6. No contrauran obligacions econòmiques ni intervinen en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan pugua suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.

7. No acceptaran cap tracte de favor o situació que implique privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.

8. Actuaran d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilaran la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.

9. No influiran en l'agilització o resolució de tràmit o procediment administratiu sense justa causa i, en cap cas, quan això comporte un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan supose un menyscabament dels interessos de tercers.

10. Compliran amb diligència les tasques que els corresponguen o els encomanen i, si és el cas, resoldran dins de termini els procediments o expedients de la seua competència.

11. Exerciran les seues atribucions segons el principi de dedicació al servei públic, abstenint-se no sols de con-

ductes contràries a este, sinó també de qualsevol altres que comprometen la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

12. Guardaran secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estiga prohibida legalment, i mantindran la deguda discreció sobre aquells assumptes que coneguen per raó del seu càrrec, sense que puguen fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

**Article 54. Principis de conducta.**

1. Tractaran amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i els restants empleats públics.

2. L'exercici de les tasques corresponents al seu lloc de treball es realitzarà de forma diligent i complint la jornada i l'horari establits.

3. Obeiran les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constituïsquen una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, i en este cas les posaran immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.

4. Informaran els ciutadans sobre aquelles matèries o assumptes que tinguen dret a conèixer, i facilitaran l'exercici dels seus drets i el compliment de les seues obligacions.

5. Administraran els recursos i béns públics amb austeritat, i no els utilitzaran en profit propi o de persones pròximes. Tindran, així mateix, el deure de vetlar per la seua conservació.

6. Es rebutjarà qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vaja més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi Penal.

7. Garantiran la constància i permanència dels documents per a la seua transmissió i entrega als seus posteriors responsables.

8. Mantindran actualitzada la seua formació i qualificació.

9. Observaran les normes sobre seguretat i salut laboral.

10. Informaran els seus superiors o els òrgans competents sobre les propostes que consideren adequades per a millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en què estiguen destinats. A este efecte, es podrà preveure la creació de la instància adequada competent per a centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que servisquen per a millorar l'eficàcia en el servei.

11. Garantiran l'atenció al ciutadà en la llengua que ho sol·licite sempre que siga oficial en el territori.

## TÍTOL IV

**Adquisició i pèrdua de la relació de servei**

## CAPÍTOL I

**Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei****Article 55. Principis rectors.**

1. Tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb el que preveu el present Estatut i la resta de l'ordenament jurídic.

2. Les Administracions Públiques, entitats i organismes a què es referix l'article 2 del present Estatut seleccionaran el seu personal funcionari i laboral per mitjà de

procediments en què es garantisquen els principis constitucionals abans expressats, així com els establits a continuació:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- f) Agilitat, sense perjudi de l'objectivitat, en els processos de selecció.

#### Article 56. *Requisits generals.*

1. Per a poder participar en els processos selectius serà necessari reunir els requisits següents:

- a) Tindre la nacionalitat espanyola, sense perjudi del que disposa l'article següent.
- b) Posseir la capacitat funcional per a l'exercici de les tasques.
- c) Tindre complits setze anys i no excedir, si és el cas, l'edat màxima de jubilació forçosa. Només per llei podrà establir-se una altra edat màxima, diferent de l'edat de jubilació forçosa, per a l'accés a l'ocupació pública.
- d) No haver sigut separat per mitjà d'expedient disciplinari del servici de qualsevol de les Administracions Públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni trobar-se en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per a l'accés al cos o escala de funcionari, o per a exercir funcions semblants a les que exercien en el cas del personal laboral, en el qual haja sigut separat o inhabilitat. En cas de ser nacional d'un altre Estat, no trobar-se inhabilitat o en situació equivalent ni haver sigut sotmés a sanció disciplinària o equivalent que impedisca, en el seu Estat, en els mateixos termes, l'accés a l'ocupació pública.
- e) Posseir la titulació exigida.

2. Les Administracions Públiques, en l'àmbit de les seues competències, hauran de preveure la selecció d'empleats públics degudament capacitats per a cobrir els llocs de treball en les comunitats autònomes que gaudeixen de dos llengües oficials.

3. Podrà exigir-se el compliment d'altres requisits específics que tinguen relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a exercir. En tot cas, hauran d'establir-se de manera abstracta i general.

#### Article 57. *Accés a l'ocupació pública de nacionals d'altres Estats.*

1. Els nacionals dels Estats membres de la Unió Europea podran accedir, com a personal funcionari, en igualtat de condicions que els espanyols a les ocupacions públiques, a excepció d'aquells que directament o indirectament impliquen una participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen com a objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les Administracions Públiques.

A este efecte, els Òrgans de Govern de les Administracions Públiques determinaran les agrupacions de funcionaris previstes en l'article 76 a les quals no puguin accedir els nacionals d'altres Estats.

2. Les previsions de l'apartat anterior s'aplicaran, siga quina siga la seua nacionalitat, al cònjuge dels espanyols i dels nacionals d'altres Estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguen separats de dret, i als seus descendents i als del seu cònjuge, sempre que no

estiguen separats de dret, siguen menors de vint-i-un anys o majors de la dita edat dependents.

3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari, s'estendrà igualment a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels Tractats Internacionals celebrats per la Unió Europea i ratificats per Espanya en els quals s'aplique la lliure circulació de treballadors, en els termes establits en l'apartat 1 d'este article.

4. Els estrangers a què es referixen els apartats anteriors, així com els estrangers amb residència legal a Espanya podran accedir a les Administracions Públiques, com a personal laboral, en igualtat de condicions que els espanyols.

5. Només per llei de les Corts Generals o de les Assembles Legislatives de les comunitats autònomes podrà eximir-se del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general per a l'accés a la condició de personal funcionari.

#### Article 58. *Accés a l'ocupació pública de funcionaris espanyols d'Organismes Internacionals.*

Les Administracions Públiques establiran els requisits i condicions per a l'accés a estes de funcionaris de nacionalitat espanyola d'Organismes Internacionals, sempre que posseïsquen la titulació requerida i superen els corresponents processos selectius. Podran quedar exempts de la realització d'aquelles proves que tinguen com a objecte acreditar coneixements ja exigits per a l'exercici del seu lloc en l'organisme internacional corresponent.

#### Article 59. *Persones amb discapacitat.*

1. En les ofertes d'ocupació pública es reservarà una quota no inferior al cinc per cent de les vacants per a ser cobertes entre persones amb discapacitat, considerant com a tals les definides en l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, sempre que superen els processos selectius i acrediten la seua discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques, de manera que progressivament s'arribe al dos per cent dels efectius totals en cada Administració Pública.

2. Cada Administració Pública adoptarà les mesures necessàries per a establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el procés selectiu i, una vegada superat el dit procés, les adaptacions en el lloc de treball a les necessitats de les persones amb discapacitat.

#### Article 60. *Òrgans de selecció.*

1. Els òrgans de selecció seran col·legiats, i la seua composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.

2. El personal d'elecció o de designació política, els funcionaris interins i el personal eventual no podran formar part dels òrgans de selecció.

3. La pertinença als òrgans de selecció serà sempre a títol individual, i no es podrà tenir esta en representació o per compte de ningú.

#### Article 61. *Sistemes selectius.*

1. Els processos selectius tindran caràcter obert i garantiran la lliure concurrència, sense perjudi del que estableix per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva previstes este Estatut.

Els òrgans de selecció vetllaran pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.

2. Els procediments de selecció cuidaran especialment la connexió entre el tipus de proves a superar i l'adequació a l'exercici de les tasques dels llocs de treball convocats, incloent-hi, si és el cas, les proves pràctiques que siguin necessàries.

Les proves podran consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de forma oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si és el cas, en la superació de proves físiques.

3. Els processos selectius que incloguen, a més de les preceptives proves de capacitat, la valoració de mèrits dels aspirants només podran atorgar a la dita valoració una puntuació proporcionada que no determinarà, en cap cas, per si mateixa el resultat del procés selectiu.

4. Les Administracions Públiques podran crear òrgans especialitzats i permanents per a l'organització de processos selectius, i es podrà encomanar estes funcions als Instituts o Escoles d'Administració Pública.

5. Per a assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos selectius, les proves podran completar-se amb la superació de cursos, de períodes de pràctiques, amb l'exposició curricular pels candidats, amb proves psicotècniques o amb la realització d'entrevistes. Igualment, podran exigir-se reconeixements mèdics.

6. Els sistemes selectius de funcionaris de carrera seran els d'oposició i concurs-oposició, que hauran d'incloure, en tot cas, una o diverses proves per a determinar la capacitat dels aspirants i establir l'orde de prelación.

Només en virtut de llei podrà aplicar-se, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs, que consistirà únicament en la valoració de mèrits.

7. Els sistemes selectius de personal laboral fix seran els d'oposició, concurs-oposició, amb les característiques establides en l'apartat anterior, o concurs de valoració de mèrits.

Les Administracions Públiques podran negociar les formes de col·laboració que en el marc dels convenis col·lectius fixen l'actuació de les Organitzacions Sindicals en el desenvolupament dels processos selectius.

8. Els òrgans de selecció no podran proposar l'accés a la condició de funcionari d'un nombre superior d'aprovats al de places convocades, excepte quan així ho preveja la mateixa convocatòria.

No obstant això, sempre que els òrgans de selecció hagen proposat el nomenament del mateix nombre d'aspirants que el de places convocades, i a fi d'assegurar la cobertura d'estes, quan es produïsquen renunciacions dels aspirants seleccionats, abans del seu nomenament o presa de possessió, l'òrgan convocant podrà requerir de l'òrgan de selecció relació complementària dels aspirants que seguisquen als proposats, per al seu possible nomenament com a funcionaris de carrera.

#### Article 62. *Adquisició de la condició de funcionari de carrera.*

1. La condició de funcionari de carrera s'adquirix pel compliment successiu dels requisits següents:

- Superació del procés selectiu.
- Nomenament per l'òrgan o autoritat competent, que serà publicat en el Diari Oficial corresponent.
- Acte d'acatament de la Constitució i, si és el cas, de l'Estatut d'Autonomia corresponent i de la resta de l'Ordenament Jurídic.
- Presa de possessió dins del termini que s'establisca.

2. A l'efecte del que disposa l'apartat 1.b) anterior, no podran ser funcionaris i quedaran sense efecte les actua-

cions relatives als que no acrediten, una vegada superat el procés selectiu, que complixen els requisits i condicions exigits en la convocatòria.

## CAPÍTOL II

### Pèrdua de la relació de servici

#### Article 63. *Causas de pèrdua de la condició de funcionari de carrera.*

Són causes de pèrdua de la condició de funcionari de carrera:

- La renúncia a la condició de funcionari.
- La pèrdua de la nacionalitat.
- La jubilació total del funcionari.
- La sanció disciplinària de separació del servici que tinga caràcter ferm.
- La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic que tinga caràcter ferm.

#### Article 64. *Renúncia.*

1. La renúncia voluntària a la condició de funcionari haurà de ser manifestada per escrit i serà acceptada expressament per l'Administració, excepte el que disposa l'apartat següent.

2. No podrà ser acceptada la renúncia quan el funcionari estiga subjecte a expedient disciplinari o haja sigut dictada en contra seu orde de processament o d'obertura de juí oral per la comissió d'algun delicte.

3. La renúncia a la condició de funcionari no inhabilita per a ingressar novament en l'Administració Pública a través del procediment de selecció establert.

#### Article 65. *Pèrdua de la nacionalitat.*

La pèrdua de la nacionalitat espanyola o la de qualsevol altre Estat membre de la Unió Europea o la d'aquells Estats a què, en virtut de Tractats Internacionals celebrats per la Unió Europea i ratificats per Espanya, els siga aplicable la lliure circulació de treballadors, que haja sigut tinguda en compte per al nomenament, determinarà la pèrdua de la condició de funcionari, llevat que simultàniament s'adquirisca la nacionalitat d'algun dels dits Estats.

#### Article 66. *Pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic.*

La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta, quan haja adquirit fermesa la sentència que la impose, produïx la pèrdua de la condició de funcionari respecte a totes les ocupacions o càrrecs que tinga.

La pena principal o accessòria d'inhabilitació especial, quan haja adquirit fermesa la sentència que la impose, produïx la pèrdua de la condició de funcionari respecte d'aquelles ocupacions o càrrecs especificats en la sentència.

#### Article 67. *Jubilació.*

1. La jubilació dels funcionaris podrà ser:
- Voluntària, a sol·licitud del funcionari.
  - Forçosa, en complir l'edat legalment establida.
  - Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta, o incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.



d) Parcial. D'acord amb el que estableixen els apartats 2 i 4.

2. Serà procedent la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el funcionari complisca els requisits i condicions establerts en el Règim de Seguretat Social que li siga aplicable.

Per Llei de les Corts Generals, amb caràcter excepcional i en el marc de la planificació dels recursos humans, es podran establir condicions especials de les jubilacions voluntària i parcial.

3. La jubilació forçosa es declararà d'ofici en complir el funcionari els seixanta-cinc anys d'edat.

No obstant això, en els termes de les lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament d'este Estatut, es podrà sol·licitar la prolongació de la permanència en el servei actiu com a màxim fins que es complisca setanta anys d'edat. L'Administració Pública competent haurà de resoldre de forma motivada l'acceptació o denegació de la prolongació.

Del que disposen els dos paràgrafs anteriors quedaran exclosos els funcionaris que tinguen normes estatals específiques de jubilació.

4. Serà procedent la jubilació parcial, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el funcionari complisca els requisits i condicions establerts en el Règim de Seguretat Social que li siga aplicable.

#### Article 68. *Rehabilitació de la condició de funcionari.*

1. En cas d'extinció de la relació de servicis com a conseqüència de pèrdua de la nacionalitat o jubilació per incapacitat permanent per al servei, l'interessat, una vegada desapareguda la causa objectiva que la va motivar, podrà sol·licitar la rehabilitació de la seua condició de funcionari, que li serà concedida.

2. Els òrgans de govern de les Administracions Públiques podran concedir, amb caràcter excepcional, la rehabilitació, a petició de l'interessat, de qui haja perdut la condició de funcionari per haver sigut condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, atenent les circumstàncies i entitat del delictes comés. Si transcorregut el termini per a dictar la resolució no s'ha produït de forma expressa, es considerarà desestimada la sol·licitud.

## TÍTOL V

### Ordenació de l'activitat professional

#### CAPÍTOL I

##### Planificació de recursos humans

#### Article 69. *Objectius i instruments de la planificació.*

1. La planificació dels recursos humans en les Administracions Públiques tindrà com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels servicis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles per mitjà de la dimensió adequada dels seus efectius, la seua millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

2. Les Administracions Públiques podran aprovar Plans per a l'ordenació dels seus recursos humans, que incloguen, entre altres, algunes de les mesures següents:

a) Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius, com del dels perfils professionals o nivells de qualificació d'estos.

b) Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i modificacions d'estructures de llocs de treball.

c) Mesures de mobilitat, entre les quals podrà figurar la suspensió d'incorporacions de personal extern a un determinat àmbit o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal d'àmbits que es determinen.

d) Mesures de promoció interna i de formació del personal i de mobilitat forçosa, de conformitat amb el que disposa el Capítol III del present Títol d'este Estatut.

e) La previsió de la incorporació de recursos humans a través de l'Oferta d'ocupació pública, d'acord amb el que estableix l'article següent.

3. Cada Administració Pública planificarà els seus recursos humans d'acord amb els sistemes que estableixen les normes que els siguen aplicables.

#### Article 70. *Oferta d'ocupació pública.*

1. Les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que hagen de proveir-se per mitjà de la incorporació de personal de nou ingrés, seran objecte de l'Oferta d'ocupació pública o, a través d'un altre instrument semblant de gestió, de la provisió de les necessitats de personal, la qual cosa comportarà l'obligació de convocar els corresponents processos selectius per a les places compromeses i fins a un deu per cent adicional, i es fixarà el termini màxim per a la convocatòria d'estos. En tot cas, l'execució de l'oferta d'ocupació pública o instrument semblant haurà de desenvolupar-se dins del termini improrrogable de tres anys.

2. L'Oferta d'ocupació pública o instrument semblant, que serà aprovada anualment pels Òrgans de Govern de les Administracions Públiques, haurà de ser publicada en el Diari Oficial corresponent.

3. L'Oferta d'ocupació pública o instrument semblant podrà contindre mesures derivades de la planificació de recursos humans.

#### Article 71. *Registres de personal i Gestió integrada de recursos humans.*

1. Cada Administració Pública constituirà un Registre en què s'inscriuran les dades relatives al personal previst en els articles 2 i 5 del present Estatut i que tindrà en compte les peculiaritats de determinats col·lectius.

2. Els Registres podran disposar també de la informació agregada sobre la resta de recursos humans del seu respectiu sector públic.

3. Per mitjà de conveni de Conferència Sectorial s'establiran els continguts mínims comuns dels Registres de personal i els criteris que permeten l'intercanvi homogeni de la informació entre Administracions, amb respecte al que estableix la legislació de protecció de dades de caràcter personal.

4. Les Administracions Públiques impulsaran la gestió integrada de recursos humans.

5. Quan les Entitats Locals no compten amb la suficient capacitat financera o tècnica, l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes cooperaran amb aquelles als efectes previstos en este article.

## CAPÍTOL II

### Estructuració de l'ocupació pública

#### Article 72. *Estructuració dels recursos humans.*

En el marc de les seues competències d'autoorganització, les Administracions Públiques estructuraran els seus recursos humans d'acord amb les normes que regulen la selec-

ció, la promoció professional, la mobilitat i la distribució de funcions i d'acord amb el que preveu este Capítol.

**Article 73. Exercici i agrupació de llocs de treball.**

1. Els empleats públics tenen dret a l'exercici d'un lloc de treball d'acord amb el sistema d'estructuració de l'ocupació pública que establisquen les lleis de desplegament del present Estatut.

2. Les Administracions Públiques podran assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents de les corresponents al lloc de treball que exercisquen, sempre que siguin adequades a la seua classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servici ho justifiquen sense minva en les retribucions.

3. Els llocs de treball podran agrupar-se en funció de les seues característiques per a ordenar la selecció, la formació i la mobilitat.

**Article 74. Ordenació dels llocs de treball.**

Les Administracions Públiques estructuraran la seua organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius semblants que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si és el cas, que estiguen adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Els dits instruments seran públics.

**Article 75. Cossos i escales.**

1. Els funcionaris s'agrupen en cossos, escales, especialitats o altres sistemes que incorporen competències, capacitats i coneixements comuns acreditats a través d'un procés selectiu.

2. Els cossos i escales de funcionaris es creen, modifiquen i suprimixen per Llei de les Corts Generals o de les Assemblees Legislatives de les comunitats autònomes.

3. Quan en esta Llei es fa referència a cossos i escales es considerarà compresa igualment qualsevol altra agrupació de funcionaris.

**Article 76. Grups de classificació professional del personal funcionari de carrera.**

Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés a estos, en els grups següents:

Grup A, dividit en dos Subgrups A1 i A2.

Per a l'accés als cossos o escales d'este Grup s'exigirà estar en possessió del títol universitari de Grau. En aquests supòsits en què la Llei exigisca un altre títol universitari serà este el que es tinga en compte.

La classificació dels cossos i escales en cada Subgrup estarà en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a exercir i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B. Per a l'accés als cossos o escales del Grup B s'exigirà estar en possessió del títol de Tècnic Superior.

Grup C. Dividit en dos Subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés.

C1: títol de batxiller o tècnic.

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

**Article 77. Classificació del personal laboral.**

El personal laboral es classificarà de conformitat amb la legislació laboral.

## CAPÍTOL III

### Provisió de llocs de treball i mobilitat

**Article 78. Principis i procediments de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera.**

1. Les Administracions Públiques proveiran els llocs de treball per mitjà de procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

2. La provisió de llocs de treball en cada Administració Pública es durà a terme pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública.

3. Les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament del present Estatut podran establir altres procediments de provisió en els supòsits de mobilitat a què es referix l'article 81.2, permutes entre llocs de treball, mobilitat per motius de salut o rehabilitació del funcionari, reingrés al servici actiu, cessament o remoció en els llocs de treball i supressió d'estos.

**Article 79. Concurs de provisió dels llocs de treball del personal funcionari de carrera.**

1. El concurs, com a procediment normal de provisió de llocs de treball, consistirà en la valoració dels mèrits i capacitats i, si és el cas, aptituds dels candidats per òrgans col·legiats de caràcter tècnic. La composició d'estos òrgans respondrà al principi de professionalitat i especialització dels seus membres i s'adequarà al criteri de paritat entre dona i home. El seu funcionament s'ajustarà a les regles d'imparcialitat i objectivitat.

2. Les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament del present Estatut establiran el termini mínim d'ocupació dels llocs obtinguts per concurs per a poder participar en altres concursos de provisió de llocs de treball.

3. En el cas de supressió o remoció dels llocs obtinguts per concurs s'haurà d'assignar un lloc de treball conforme al sistema de carrera professional propi de cada Administració Pública i amb les garanties inherents del dit sistema.

**Article 80. Lliure designació amb convocatòria pública del personal funcionari de carrera.**

1. La lliure designació amb convocatòria pública consistix en l'apreciació discrecional per l'òrgan competent de la idoneïtat dels candidats en relació amb els requisits exigits per a l'exercici del lloc.

2. Les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament del present Estatut establiran els criteris per a determinar els llocs que per la seua especial responsabilitat i confiança puguen cobrir-se pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública.

3. L'òrgan competent per al nomenament podrà demanar la intervenció d'especialistes que permeten apreciar la idoneïtat dels candidats.

4. Els titulars dels llocs de treball proveïts pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública podran ser cessats discrecionalment. En cas de cessament, se'ls haurà d'assignar un lloc de treball conforme al sistema de carrera professional propi de cada Administració Pública i amb les garanties inherents del dit sistema.

**Article 81. Mobilitat del personal funcionari de carrera.**

1. Cada Administració Pública, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans, i sense perjudici del dret dels funcionaris a la mobilitat podrà establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària dels funcionaris públics quan considere que hi ha sectors prio-

ritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.

2. Les Administracions Públiques, de manera motivada, podran traslladar els seus funcionaris, per necessitats de servei o funcionals, a unitats, departaments o organismes públics o entitats diferents dels de la seua destinació, respectant les seues retribucions, condicions essencials de treball, modificant, si és el cas, l'adscripció dels llocs de treball de què siguen titulars. Quan per motius excepcionals els plans d'ordenació de recursos impliquen canvi de lloc de residència es donarà prioritat a la voluntarietat dels trasllats. Els funcionaris tindran dret a les indemnitzacions establides reglamentàriament per als trasllats forçosos.

3. En cas d'urgent i inajornable necessitat, els llocs de treball podran proveir-se amb caràcter provisional, i s'haurà de procedir a la seua convocatòria pública dins del termini que assenyalen les normes que s'apliquen.

#### Article 82. *Mobilitat per raó de violència de gènere.*

Les dones víctimes de violència de gènere que es vegem obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestaven els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que siga vacant de necessària cobertura. Així i tot, en estos supòsits, l'Administració Pública competent estarà obligada a comunicar-li les vacants ubicades en la mateixa localitat o en les localitats que la interessada expressament sol·licite.

Este trasllat tindrà la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial, les seues dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estiga sota la seua guarda o custòdia.

#### Article 83. *Provisió de llocs i mobilitat del personal laboral.*

La provisió de llocs i mobilitat del personal laboral es realitzarà de conformitat amb el que establisquen els convenis col·lectius que s'apliquen i, si no n'hi ha, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera.

#### Article 84. *La mobilitat voluntària entre Administracions Públiques.*

1. A fi d'aconseguir un millor aprofitament dels recursos humans, que garantisca l'eficàcia del servei que es preste als ciutadans, l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes i les Entitats Locals establiran mesures de mobilitat interadministrativa, preferentment per mitjà de Conveni de Conferència Sectorial o altres instruments de col·laboració.

2. La Conferència Sectorial d'Administració Pública podrà aprovar els criteris generals a tindre en compte per a dur a terme les homologacions necessàries per a fer possible la mobilitat.

3. Els funcionaris de carrera que obtinguen destinació en una altra Administració Pública a través dels procediments de mobilitat quedaran, respecte de la seua Administració d'origen, en la situació administrativa de servei en altres Administracions Públiques. En els supòsits de cessament o supressió del lloc de treball, romandran en l'Administració de destinació, que haurà d'assignar-los un lloc de treball d'acord amb els sistemes de carrera i provisió de llocs vigents en la dita Administració.

## TÍTOL VI

### Situacions administratives

#### Article 85. *Situacions administratives dels funcionaris de carrera.*

1. Els funcionaris de carrera es trobaran en alguna de les situacions següents:

- a) Servei actiu.
- b) Servicis especials.
- c) Servei en altres Administracions Públiques.
- d) Excedència.
- e) Suspensió de funcions.

2. Les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament d'este Estatut podran regular altres situacions administratives dels funcionaris de carrera, en els supòsits, en les condicions i amb els efectes que en estes es determinen, quan concórrega, entre altres, alguna de les circumstàncies següents:

a) Quan per raons organitzatives, de reestructuració interna o excés de personal, resulte una impossibilitat transitòria assignar un lloc de treball o la conveniència d'incentivar la cessació en el servei actiu.

b) Quan els funcionaris accedisquen, bé per promoció interna o per altres sistemes d'accés, a altres cossos o escales i no els corresponga quedar en alguna de les situacions previstes en este Estatut, i quan passen a prestar servicis en organismes o entitats del sector públic en règim diferent del de funcionari de carrera.

La dita regulació, segons la situació administrativa de què es tracte, podrà comportar garanties d'índole retributiva o imposar drets o obligacions en relació amb el reingrés al servei actiu.

#### Article 86. *Servei actiu.*

1. Es trobaran en situació de servei actiu els que, d'acord amb la normativa de funció pública dictada en desplegament del present Estatut, presten servicis en la seua condició de funcionaris públics siga quina siga l'Administració o Organisme Públic o entitat en què es troben destinats i no els corresponga quedar en una altra situació.

2. Els funcionaris de carrera en situació de servei actiu gaudixen de tots els drets inherents a la seua condició de funcionaris i queden subjectes als deures i responsabilitats derivats d'esta. Es regiran per les normes d'este Estatut i per la normativa de funció pública de l'Administració Pública en què presten servicis.

#### Article 87. *Servicis especials.*

1. Els funcionaris de carrera seran declarats en situació de servicis especials:

a) Quan siguen designats membres del Govern o dels òrgans de govern de les comunitats autònomes i Ciutats de Ceuta i Melilla, membres de les Institucions de la Unió Europea o de les Organitzacions Internacionals, o siguen nomenats alts càrrecs de les Administracions Públiques o Institucions mencionades.

b) Quan siguen autoritzats per a realitzar una missió per un període determinat superior a sis mesos en Organismes Internacionals, Governos o Entitats Públiques estrangeres o en programes de cooperació internacional.

c) Quan siguen nomenats per a exercir llocs o càrrecs en Organismes Públics o entitats, dependents o vinculats a les Administracions Públiques que, de conformitat amb el que establisca la respectiva Administració



Pública, estiguen assimilats en el seu rang administratiu a alts càrrecs.

d) Quan siguin adscrits als servicis del Tribunal Constitucional o del Defensor del Poble o destinats al Tribunal de Comptes en els termes que preveu l'article 93.3 de la Llei 7/1988, de 5 d'abril.

e) Quan accedisquen a la condició de diputat o senador de les Corts Generals, membres de les Assemblees Legislatives de les comunitats autònomes, si perceben retribucions periòdiques per la realització de la funció.

f) Quan s'exercisquen càrrecs electius retribuïts i de dedicació exclusiva en les Assemblees de les Ciutats de Ceuta i Melilla i en les Entitats Locals, quan s'exercisquen responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals i quan s'exercisquen responsabilitats de membres dels òrgans locals per al coneixement i la resolució de les reclamacions economicoadministratives.

g) Quan siguin designats per a formar part del Consell General del Poder Judicial o dels Consells de Justícia de les comunitats autònomes.

h) Quan siguin elegits o designats per a formar part dels Òrgans Constitucionals o dels Òrgans Estatutaris de les comunitats autònomes o altres l'elecció dels quals corresponga al Congrés dels Diputats, al Senat o a les Assemblees Legislatives de les comunitats autònomes.

i) Quan siguin designats com a personal eventual per ocupar llocs de treball amb funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament polític i no opten per romandre en la situació de servici actiu.

j) Quan adquirisquen la condició de funcionaris al servici d'organitzacions internacionals.

k) Quan siguin designats assessors dels grups parlamentaris de les Corts Generals o de les Assemblees Legislatives de les comunitats autònomes.

l) Quan siguin activats com a reservistes voluntaris per a prestar servicis en les Forces Armades.

2. Els que es troben en situació de servicis especials percebran les retribucions del lloc o càrrec que exercisquen i no les que els corresponguen com a funcionaris de carrera, sense perjudic del dret a percebre els triennis que tinguen reconeguts en cada moment. El temps que romanguen en esta situació se'ls computarà a l'efecte d'ascensos, reconeixement de triennis, promoció interna i drets en el règim de Seguretat Social que els siga aplicable. No s'aplicarà als funcionaris públics que, havent ingressat al servici de les institucions Comunitàries Europees, o al d'Entitats i Organismes assimilats, exerciten el dret de transferència establert en l'estatut dels Funcionaris de les Comunitats Europees.

3. Els que es troben en situació de servicis especials tindran dret, almenys, a reingressar al servici actiu en la mateixa localitat, en les condicions i amb les retribucions corresponents a la categoria, nivell o escaló de la carrera consolidats, d'acord amb el sistema de carrera administrativa vigent en l'Administració Pública a què pertanguen. Tindran, així mateix, els drets que cada Administració Pública pugua establir en funció del càrrec que haja originat el pas a la mencionada situació. En este sentit, les Administracions Públiques vetlaran perquè no hi haja menyscabament en el dret a la carrera professional dels funcionaris públics que hagen sigut nomenats alts càrrecs, membres del Poder Judicial o d'altres òrgans constitucionals o estatutaris o que hagen sigut elegits alcaldes, retribuïts i amb dedicació exclusiva, presidents de Diputacions o de Cabildos o Consells Insulars, diputats o senadors de les Corts Generals i membres de les Assemblees Legislatives de les comunitats autònomes. Com a mínim, estos funcionaris rebran el mateix tractament en la consolidació del grau i conjunt de complements que el que s'establisca per als qui hagen sigut directors generals i altres càrrecs superiors de la corresponent Administració Pública.

4. La declaració d'esta situació serà procedent, en tot cas, en els supòsits que es determinen en el present Estatut i en les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament d'este.

#### Article 88. *Servici en altres Administracions Públiques.*

1. Els funcionaris de carrera que, en virtut dels processos de transferències o pels procediments de provisió de llocs de treball, obtinguen destinació en una Administració Pública distinta, seran declarats en la situació de servici en altres Administracions Públiques. Es mantindran en eixa situació en el cas que per disposició legal de l'Administració a què accedixen s'integren com a personal propi d'esta.

2. Els funcionaris transferits a les comunitats autònomes s'integren plenament en l'organització de la Funció Pública d'estes, i es troben en la situació de servici actiu en la Funció Pública de la Comunitat Autònoma en què s'integren.

Les comunitats autònomes, al procedir a esta integració dels funcionaris transferits com a funcionaris propis, respectaran el Grup o Subgrup del cos o escala de procedència, així com els drets econòmics inherents a la posició en la carrera que tinguen reconeguts.

Els funcionaris transferits mantenen tots els seus drets en l'Administració Pública d'origen com si es trobaren a servici actiu, d'acord amb el que establixen els respectius Estatuts d'Autonomia.

Es reconeix la igualtat entre tots els funcionaris propis de les comunitats autònomes amb independència de la seua Administració de procedència.

3. Els funcionaris de carrera en la situació de servici en altres Administracions Públiques que es troben en la dita situació per haver obtingut un lloc de treball per mitjà dels sistemes de provisió previstos en este Estatut, es regixen per la legislació de l'Administració en què estiguen destinats de forma efectiva i conserven la seua condició de funcionari de l'Administració d'origen i el dret a participar en les convocatòries per a la provisió de llocs de treball que s'efectuen per esta última. El temps de servici en l'Administració Pública en què estiguen destinats se'ls computarà com de servici actiu en el seu cos o escala d'origen.

4. Els funcionaris que reingressen al servici actiu en l'Administració d'origen, procedents de la situació de servici en altres Administracions Públiques, obtindran el reconeixement professional dels progressos aconseguits en el sistema de carrera professional i els seus efectes sobre la posició retributiva conforme al procediment previst en els Convenis de Conferència Sectorial i la resta d'instruments de col·laboració que establixen mesures de mobilitat interadministrativa, previstos en l'article 84 del present Estatut. En defecte d'estos Convenis o instruments de col·laboració, el reconeixement el realitzarà l'Administració Pública en què es produïska el reingrés.

#### Article 89. *Excedència.*

1. L'excedència dels funcionaris de carrera podrà adoptar les modalitats següents:

- Excedència voluntària per interès particular.
- Excedència voluntària per agrupació familiar.
- Excedència per atenció de familiars.
- Excedència per raó de violència de gènere.

2. Els funcionaris de carrera podran obtindre l'excedència voluntària per interès particular quan hagen prestat servicis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

No obstant això, les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament del present Estatut podran establir una duració menor del període de prestació de servicis exigint perquè el funcionari de carrera pugui sol·licitar l'excedència, i es determinaran els períodes mínims de permanència en esta.

La concessió d'excedència voluntària per interès particular quedarà subordinada a les necessitats del servici degudament motivades. No podrà declarar-se quan al funcionari públic se li instruisca expedient disciplinari.

Serà procedent declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servici actiu, s'incomplisca l'obligació de sol·licitar el reingrés al servici actiu en el termini en què es determine reglamentàriament.

Els que es troben en situació d'excedència per interès particular no meritiran retribucions, ni els serà computable el temps que romanguen en esta situació a l'efecte d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els siga aplicable.

3. Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit, si ha prestat servicis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques durant el període establert, als funcionaris el cònjuge dels quals residisca en una altra localitat per haver obtingut i estar exercint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les Administracions Públiques, Organismes públics i Entitats de Dret públic dependents o vinculats a estes, en els Òrgans Constitucionals o del Poder Judicial i Òrgans semblants de les comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en Organitzacions Internacionals.

Els que es troben en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritiran retribucions, ni els serà computable el temps que romanguen en esta situació a l'efecte d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els siga aplicable.

4. Els funcionaris de carrera tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a la cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys, per a la cura d'un familiar que es trobe a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant done origen a una nova excedència, l'inici del període d'esta posarà fi al que s'estava gaudint.

En el cas que dos funcionaris generen el dret a gaudir-la pel mateix subjecte causant, l'Administració podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels servicis.

El temps de permanència en esta situació serà computable a l'efecte de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que s'aplique. El lloc de treball exercit es reservarà, almenys, durant dos anys. Transcorregut este període, la dita reserva ho serà a un lloc en la mateixa localitat i de la mateixa retribució.

Els funcionaris en esta situació podran participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

5. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver d'haver prestat un temps mínim de servicis previs i sense que siga exigible termini de permanència en esta.

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que exercixen, sent computable el dit període a l'efecte d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que siga aplicable.

Quan les actuacions judicials ho exigisquen es podrà prorrogar este període per tres mesos, amb un màxim de díhuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'esta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

#### Article 90. *Suspensió de funcions.*

1. El funcionari declarat en la situació de suspensió quedarà privat, durant el temps de permanència en esta, de l'exercici de les seues funcions i de tots els drets inherents a la condició. La suspensió determinarà la pèrdua del lloc de treball quan excedisca sis mesos.

2. La suspensió ferma s'imposarà en virtut de sentència dictada en causa criminal o en virtut de sanció disciplinària. La suspensió ferma per sanció disciplinària no podrà excedir sis anys.

3. El funcionari declarat en la situació de suspensió de funcions no podrà prestar servicis en cap Administració Pública ni en els Organismes públics, Agències, o Entitats de Dret públic dependents o vinculades a estes durant el temps de compliment de la pena o sanció.

4. Podrà acordar-se la suspensió de funcions amb caràcter provisional en ocasió de la tramitació d'un procediment judicial o expedient disciplinari, en els termes establerts en este Estatut.

#### Article 91. *Reingrés al servici actiu.*

Reglamentàriament, es regularan els terminis, procediments i condicions, segons les situacions administratives de procedència, per a sol·licitar el reingrés al servici actiu dels funcionaris de carrera, amb respecte al dret a la reserva del lloc de treball, en els casos en què siga procedent conforme al present Estatut.

#### Article 92. *Situacions del personal laboral.*

El personal laboral es regirà per l'Estatut dels Treballadors i pels Convenis Col·lectius que els siguen aplicables.

Els convenis col·lectius podran determinar l'aplicació d'este Capítol al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació en allò que resulte compatible amb l'Estatut dels Treballadors.

## TÍTOL VII

### Règim disciplinari

#### Article 93. *Responsabilitat disciplinària.*

1. Els funcionaris públics i el personal laboral queden subjectes al règim disciplinari establert en el present Títol i en les normes que les Lleis de Funció Pública dicten en desplegament d'este Estatut.

2. Els funcionaris públics o el personal laboral que induïsquen altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que estos.

3. Igualment, incorreran en responsabilitat els funcionaris públics o personal laboral que encobrisquen les faltes consumades molt greus o greus, quan dels dits

actes es derive dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

4. El règim disciplinari del personal laboral es regirà, en el que no preveu el present Títol, per la legislació laboral.

#### Article 94. *Exercici de la potestat disciplinària.*

1. Les Administracions Públiques corregiran disciplinàriament les infraccions del personal al seu servici assenyalat en l'article anterior comeses en l'exercici de les seues funcions i càrrecs, sense perjudi de la responsabilitat patrimonial o penal que pugua derivar-se d'estes infraccions.

2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:

a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions, a través de la predeterminació normativa o, en el cas del personal laboral, dels convenis col·lectius.

b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.

c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seua aplicació.

d) Principi de culpabilitat.

e) Principi de presumpció d'innocència.

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulte l'existència d'indicis fundats de criminalitat, se suspendrà la seua tramitació i s'informarà el Ministeri Fiscal.

Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen l'Administració.

#### Article 95. *Faltes disciplinàries.*

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

2. Són faltes molt greus:

a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i als respectius Estatuts d'Autonomia de les comunitats autònomes i Ciutats de Ceuta i Melilla, en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnat, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

c) L'abandó del servici, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.

d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causen perjudi greu a l'Administració o als ciutadans.

e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguen o hagen tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per Llei o classificats com a tals, que siga causa de la seua publicació o que provoqe la seua difusió o coneixement indegut.

g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.

h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per a influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i) La desobediència oberta a les ordes o instruccions d'un superior, llevat que constituïsquen infracció manifesta de l'Ordenament jurídic.

j) La prevalença de la condició d'empleat públic per a obtenir un benefici indegut per a si o per a un altre.

k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els servicis essencials en cas de vaga.

n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això done lloc a una situació d'incompatibilitat.

ñ) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assembles Legislatives de les comunitats autònomes.

o) L'assetjament laboral.

p) També seran faltes molt greus les que queden tipificades com a tals en la Llei de les Corts Generals o de l'Assemblea Legislativa de la corresponent Comunitat Autònoma o pels convenis col·lectius en el cas de personal laboral.

3. Les faltes greus seran establides per Llei de les Corts Generals o de l'Assemblea Legislativa de la corresponent Comunitat Autònoma o pels convenis col·lectius en el cas de personal laboral, atenent les circumstàncies següents:

a) El grau en què s'haja vulnerat la legalitat.

b) La gravetat dels danys causats a l'interés públic, patrimoni o béns de l'Administració o dels ciutadans.

c) El descrèdit per a la imatge pública de l'Administració.

4. Les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament del present Estatut determinaran el règim aplicable a les faltes lleus, atenent les anteriors circumstàncies.

#### Article 96. *Sancions.*

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les sancions següents:

a) Separació del servici dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament, i que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus.

b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions semblants a les que exercien.

c) Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una duració màxima de 6 anys.

d) Trasllet forçós, amb canvi, o sense, de localitat de residència, pel període que en cada cas s'establisca.

e) Demèrit, com consistirà en la penalització a l'efecte de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

f) Advertència.

g) Qualsevol altra que s'establisca per Llei.

2. Serà procedent la readmissió del personal laboral fix quan siga declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

3. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es revele en la conducta, el dany a l'interés públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

#### Article 97. *Prescripció de les faltes i sancions.*

Les infraccions molt greus prescriuran al cap de 3 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran al



cap de 3 anys, les imposades per faltes greus al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus al cap d'un any.

El termini de prescripció començarà a comptar-se des que la falta s'haja comés, i des del cessament de la seua comissió quan es tracte de faltes continuades.

El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

#### Article 98. *Procediment disciplinari i mesures provisionals.*

1. No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus sinó per mitjà del procediment prèviament establert.

La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.

2. El procediment disciplinari que s'establisca en el desplegament d'este Estatut s'estructurarà atenent els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable.

En el procediment quedarà establida la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, que s'encomanarà a òrgans distints.

3. Quan així estiga previst en les normes que regulen els procediments sancionadors, es podrà adoptar mitjançant una resolució motivada mesures de caràcter provisional que asseguren l'eficàcia de la resolució final que pugua recaure.

La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional podrà acordar-se també durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps que s'estenga la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinen la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En este cas, si la suspensió provisional excedix sis mesos no suposarà pèrdua del lloc de treball.

El funcionari suspens provisional tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si és el cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

4. Quan la suspensió provisional s'eleve a definitiva, el funcionari haurà de tornar el que ha percebut durant el temps de duració d'aquella. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir al funcionari la diferència entre els havers realment percebuts i els que haja hagut de percebre si s'ha trobat amb plenitud de drets.

El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.

Quan la suspensió no siga declarada ferma, el temps de duració d'esta es computarà com de servici actiu, i haurà d'acordar-se la immediata reincorporació del funcionari al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i la resta que siguen procedents des de la data de suspensió.

## TÍTOL VIII

### Cooperació entre les Administracions Públiques

#### Article 99. *Relacions de cooperació entre les Administracions Públiques.*

Les Administracions Públiques actuaran i es relacionaran entre si en les matèries objecte d'este Estatut d'acord amb els principis de cooperació i col·laboració, respectant, en tot cas, l'exercici legítim per les altres Administracions de les seues competències.

#### Article 100. *Òrgans de cooperació.*

1. La Conferència Sectorial d'Administració Pública, com a òrgan de cooperació en matèria d'administració pública de l'Administració General de l'Estat, de les Administracions de les comunitats autònomes, de les Ciutats de Ceuta i Melilla, i de l'Administració Local, els representants de la qual seran designats per la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, com a associació d'entitats locals d'àmbit estatal amb més implantació, sense perjudici de la competència d'altres Conferències Sectorials o òrgans equivalents, atindrà, en el seu funcionament i organització, el que estableix la vigent legislació sobre règim jurídic de les Administracions Públiques.

2. Es crea la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública com a òrgan tècnic i de treball dependent de la Conferència Sectorial d'Administració Pública. En esta Comissió es farà efectiva la coordinació de la política de personal entre l'Administració General de l'Estat, les Administracions de les comunitats autònomes i de les Ciutats de Ceuta i Melilla i les entitats locals, i en concret li correspon:

a) Impulsar les actuacions necessàries per a garantir l'efectivitat dels principis constitucionals en l'accés a l'ocupació pública.

b) Estudiar i analitzar els projectes de legislació bàsica en matèria d'ocupació pública, així com emetre un informe sobre qualsevol altre projecte normatiu que les Administracions Públiques li presenten.

c) Elaborar estudis i informes sobre l'ocupació pública. Els dits estudis i informes es remetran a les Organitzacions Sindicals presents en la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques.

3. Componen la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública els titulars d'aquells òrgans directius de la política de recursos humans de l'Administració General de l'Estat, de les Administracions de les comunitats autònomes i de les Ciutats de Ceuta i Melilla, i els representants de l'Administració Local designats per la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, com a associació d'entitats locals d'àmbit estatal amb més implantació, en els termes que es determinen reglamentàriament, després de la consulta prèvia amb les comunitats autònomes.

4. La Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública elaborarà les seues pròpies normes d'organització i funcionament.

#### Disposició Addicional Primera. *Àmbit específic d'aplicació.*

Els principis continguts en els articles 52, 53, 54, 55 i 59 s'aplicaran en les entitats del sector públic estatal, autonòmic i local, que no estiguen incloses en l'article 2 del present Estatut i que estiguen definides així en la seua normativa específica.

#### Disposició Addicional Segona. *Funcionaris amb habilitació de caràcter estatal.*

##### 1. Funcions públiques en les Corporacions Locals:

1.1 Són funcions públiques, el compliment de les quals queda reservat exclusivament a funcionaris, les que impliquen exercici d'autoritat, les de fe pública i assessorament legal preceptiu, les de control i fiscalització interna de la gestió economicofinancera i pressupostària, les de comptabilitat i tresoreria.

1.2 Són funcions públiques necessàries en totes les Corporacions locals, la responsabilitat administrativa de les quals està reservada a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal:

a) La de secretaria, comprensiva de la fe pública i l'assessorament legal preceptiu.

b) El control i la fiscalització interna de la gestió econòmicofinancera i pressupostària, i la comptabilitat, tresoreria i recaptació.

2. L'escala de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal se subdivideix en les següents subescales:

a) Secretaria a què corresponen les funcions contingudes en l'apartat 1.2.a).

b) Intervenció-tresoreria a la qual corresponen les funcions contingudes en l'apartat 1.2.b).

c) Secretaria-intervenció a la qual corresponen les funcions contingudes en els apartats 1.2.a) i 1.2.b), excepte la funció de tresoreria.

Els funcionaris de les subescales de secretaria i intervenció-tresoreria estaran integrats en una d'estes dos categories: entrada o superior.

3. La creació, classificació i supressió de llocs de treball reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal correspon a cada Comunitat Autònoma, d'acord amb els criteris bàsics que s'establisquen per llei.

4. La convocatòria de l'oferta d'ocupació, amb l'objectiu de cobrir les vacants existents de les places corresponents als funcionaris a què es referix l'apartat 1.2, correspon a les comunitats autònomes. Així mateix, és de competència de les comunitats autònomes la selecció dels dits funcionaris, d'acord amb els títols acadèmics requerits i programes mínims aprovats reglamentàriament pel Ministeri d'Administracions Públiques. Les comunitats autònomes publicaran les convocatòries de les proves selectives dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal en els seus Diaris Oficials, i les remetran al Ministeri d'Administracions Públiques per a la seua publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Les comunitats autònomes remetran la relació de funcionaris nomenats per estes al Ministeri d'Administracions Públiques perquè este procedisca a acreditar l'habilitació estatal obtinguda i a la seua inscripció en el corresponent registre.

A este efecte, en el Ministeri d'Administracions Públiques hi haurà un registre de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal en què hauran d'inscriure's els nomenaments efectuats per les comunitats autònomes, situacions administratives, preses de possessió, cessament, i totes les incidències que afecten la carrera professional dels dits funcionaris. Este registre integrarà les inscripcions practicades en els registres propis de les comunitats autònomes.

Els funcionaris habilitats estan legitimats per a participar en els concursos de mèrits convocats per a la provisió dels llocs de treball reservats a estos funcionaris en les plantilles de les Entitats Locals.

5. Provisió de llocs reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal.

5.1 El concurs serà el sistema normal de provisió de llocs de treball, i en este es tindran en compte els mèrits generals, els mèrits corresponents al coneixement de les especialitats de l'organització territorial de cada Comunitat Autònoma i del dret propi d'esta, el coneixement de la llengua oficial en els termes que preveu la legislació autonòmica respectiva, i els mèrits específics directament relacionats amb les característiques del lloc.

Hi haurà dos concursos anuals: el concurs ordinari i el concurs unitari.

Les comunitats autònomes, en el seu àmbit territorial, regularan les bases comunes del concurs ordinari, així com el percentatge de puntuació que corresponga a cada un dels mèrits enumerats anteriorment.

Les Corporacions locals aprovaran el concurs ordinari anual, incloent-hi les places vacants que consideren

necessari convocar. L'àmbit territorial del concurs ordinari serà el de la Comunitat Autònoma a què pertanga la Corporació local.

Els presidents de les Corporacions Locals efectuaran les convocatòries del concurs ordinari i les remetran a la corresponent Comunitat Autònoma per a la seua publicació. Les resolucions dels concursos les efectuaran les Corporacions Locals i les remetran a la respectiva Comunitat Autònoma que, després de la coordinació prèvia d'estes per a evitar la pluralitat simultània d'adjudicacions a favor d'un mateix concursant, procedirà a la seua publicació en el seu Diari Oficial, i la traslladarà al Ministeri d'Administracions Públiques per a la seua publicació en el «Boletín Oficial del Estado» i per a la seua inclusió en el registre de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal.

El Ministeri d'Administracions Públiques efectuarà, supletòriament, en funció dels mèrits generals i els de valoració autonòmica, i d'acord amb el que hagen establert les comunitats autònomes respecte del requisit de la llengua, la convocatòria anual d'un concurs unitari dels llocs de treball vacants, reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal que hagen de proveir-se per concurs, en els termes que establisca reglamentàriament el Ministeri d'Administracions Públiques.

L'àmbit territorial del concurs unitari serà de caràcter estatal.

5.2 Excepcionalment, per als municipis de gran població previstos en l'article 121 de la Llei 7/1985, així com les Diputacions Provincials, Cabildos i Consells Insulars, podran cobrir-se pel sistema de lliure designació, entre funcionaris amb habilitació de caràcter estatal de la subescala i categoria corresponents, els llocs reservats per a ells que es determinen en les relacions de llocs de treball en els termes que preveu la legislació bàsica sobre funció pública.

5.3 Les comunitats autònomes efectuaran, d'acord amb la seua normativa, els nomenaments provisionals de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, així com les comissions de servicis, acumulacions, nomenaments de personal interí i de personal accidental.

6. El règim disciplinari aplicable als funcionaris amb habilitació de caràcter estatal es regularà pel que dispose cada Comunitat Autònoma, i correspondrà al Ministeri d'Administracions Públiques la resolució dels expedients disciplinaris en què el funcionari es trobe destinat en una Comunitat diferent d'aquella en què se li va incoar l'expedient.

7. Els funcionaris amb habilitació de caràcter estatal es regiran pels sistemes d'accés, carrera, provisió de llocs i agrupació de funcionaris aplicables en la seua corresponent Comunitat Autònoma, respectant el que establix esta Llei.

*Disposició Addicional Tercera. Aplicació de les disposicions d'este Estatut a les Institucions Forals.*

1. El present Estatut s'aplicarà a la Comunitat Foral de Navarra en els termes establerts en l'article 149.1.18.a i disposició addicional primera de la Constitució, i en la Llei Orgànica 13/1982, de 10 d'agost, de Reintegració i Amillorament del Règim Foral de Navarra.

2. En l'àmbit de la Comunitat Autònoma del País Basc el present Estatut s'aplicarà de conformitat amb la disposició addicional primera de la Constitució, amb l'article 149.1.18.a de la Constitució i amb la Llei Orgànica 3/1979, de 18 de desembre, per la qual s'aprova l'Estatut d'Autonomia per al País Basc. Les facultats previstes en la disposició addicional segona respecte als funcionaris amb habilitació de caràcter estatal seran posseïdes per les Institucions Forals dels seus territoris històrics o per les Institucions Comunes de la Comunitat Autònoma, en els termes que establisca la normativa autonòmica.

Disposició Addicional Quarta. *Funcionaris públics propis de les ciutats de Ceuta i Melilla.*

1. Els funcionaris públics propis de les administracions de les ciutats de Ceuta i Melilla es regixen pel que disposa este Estatut, per les normes de caràcter reglamentari que en el seu desplegament puguen aprovar les seues Assemblees en el marc dels seus estatuts respectius, per les normes que en el seu desplegament puga dictar l'Estat i per la Llei de Funció Pública de l'Administració General de l'Estat.

2. En el marc del que preveu el número anterior, les Assemblees de Ceuta i Melilla tindran, a més, les funcions següents:

- a) L'establiment, modificació i supressió d'Escales, Subescales i classes de funcionaris, i la classificació d'estos.
- b) L'aprovació de les plantilles i relacions de llocs de treball.
- c) La regulació del procediment de provisió de llocs directius, així com el seu règim de permanència i cessament.
- d) La determinació de les faltes i sancions disciplinàries lleus.

3. Els funcionaris transferits es regiran per la Llei de Funció Pública de l'Administració General de l'Estat i les seues normes de desplegament. No obstant això, podran integrar-se com a funcionaris propis de la ciutat a què hagen sigut transferits quedant en la situació administrativa de servei en altres administracions públiques.

Disposició Addicional Quinta. *Aplicació d'este Estatut a organismes reguladors.*

El que estableix el present Estatut s'aplicarà als organismes reguladors de la disposició addicional deu, 1 de la Llei 6/1997, de 14 d'abril, d'Organització i Funcionament de l'Administració General de l'Estat en la forma prevista en les seues lleis de creació.

Disposició Addicional Sexta. *Jubilació dels funcionaris.*

El Govern presentarà en el Congrés dels Diputats un estudi sobre els distints règims d'accés a la jubilació dels funcionaris, que continga, entre altres aspectes, recomanacions per a assegurar la no-discriminació entre col·lectius amb característiques semblants i la conveniència d'ampliar la possibilitat d'accedir a la jubilació anticipada de determinats col·lectius.

Disposició Addicional Sèptima. *Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació.*

1. A més dels Grups classificatoris establits en l'article 76 del present Estatut, les Administracions Públiques podran establir altres agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés de les quals no s'exigisca estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

2. Els funcionaris que pertanguen a estes agrupacions quan reunisquen la titulació exigida podran promocionar d'acord amb el que estableix l'article 18 d'este Estatut.

Disposició Addicional Octava. *Plans d'igualtat.*

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens.

2. Sense perjudi del que disposa l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un

pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que preveu este.

Disposició Addicional Novena.

Els funcionaris de carrera tindran garantits els drets econòmics aconseguits o reconeguts en el marc dels sistemes de carrera professional establits per les lleis de cada Administració Pública.

Disposició Addicional Deu.

La carrera professional dels funcionaris de carrera s'iniciarà en el grau, nivell, categoria, escaló i altres conceptes anàlegs corresponents a la plaça inicialment assignada al funcionari després de la superació del corresponent procés selectiu, que tindran la consideració de mínims. A partir d'aquells, es produiran els ascensos que siguen procedents segons la modalitat de carrera aplicable en cada àmbit.

Disposició Addicional Onze. *Àmbit d'aplicació de l'article 87.3.*

Al personal previst en l'article 4 d'este Estatut, que siga declarat en servicis especials o en situació administrativa anàloga, se li aplicaran els drets establits en l'article 87.3 del present Estatut en la mesura que la dita aplicació siga compatible amb el que estableix la seua legislació específica.

Disposició Transitòria Primera. *Garantia de drets retributius.*

1. El desplegament del present Estatut no podrà comportar, per al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, la disminució de la quantia dels drets econòmics i altres complements retributius inherents al sistema de carrera vigent per a estos en el moment de la seua entrada en vigor, siga quina siga la situació administrativa en què es troben.

2. Si el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Estatut no es troba en la situació de servei actiu, se li reconeixeran els drets econòmics i complements retributius a què es referix l'apartat anterior a partir del moment en què es produïska el seu reingrés al servei actiu.

Disposició Transitòria Segona. *Personal Laboral fix que exercix funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari.*

El personal laboral fix que a l'entrada en vigor del present Estatut estiga exercint funcions de personal funcionari, o passe a exercir-los en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans de la dita data, podran seguir exercint-los.

Així mateix, podrà participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs-oposició, de forma independent o conjunta, amb els processos selectius de lliure concurrència, en aquells Cosos i Escales a què figuren adscrits les funcions o els llocs que exercisca, sempre que posseïska la titulació necessària i complisca la resta de requisits exigits, i es valorarà a este efecte com a mèrit els servicis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per a accedir a esta condició.



**Disposició Transitòria Tercera. *Entrada en vigor de la nova classificació professional.***

1. Fins que no es generalitze la implantació dels nous títols universitaris a què es referix l'article 76, per a l'accés a la funció pública, continuaran sent vàlids els títols universitaris oficials vigents a l'entrada en vigor d'este Estatut.

2. Transitòriament, els Grups de classificació existents a l'entrada en vigor del present Estatut s'integraran en els Grups de classificació professional de funcionaris previstos en l'article 76, d'acord amb les equivalències següents:

- Grup A: Subgrup A1.
- Grup B: Subgrup A2.
- Grup C: Subgrup C1.
- Grup D: Subgrup C2.-Grup E: Agrupacions Professionals a què fa referència la disposició adicional setima.

3. Els funcionaris del Subgrup C1 que tinguen la titulació exigida podran promocionar al Grup A sense necessitat de passar pel nou Grup B, d'acord amb el que estableix l'article 18 d'este Estatut.

**Disposició Transitòria Quarta. *Consolidació d'ocupació temporal.***

1. Les Administracions Públiques podran efectuar convocatòries de consolidació d'ocupació a llocs o places de caràcter estructural corresponents als seus distints cossos, escales o categories, que estiguen dotats pressupostàriament i es troben exercits interinament o temporalment amb anterioritat a l'1 de gener de 2005.

2. Els processos selectius garantiran el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

3. El contingut de les proves guardarà relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs objecte de cada convocatòria. En la fase de concurs podrà valorar-se, entre altres mèrits, el temps de servicis presats en les Administracions Públiques i l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria.

Els processos selectius es desenvoluparan d'acord amb el que disposen els apartats 1 i 3 de l'article 61 del present Estatut.

**Disposició Transitòria Quinta. *Procediment Electoral General.***

Mentres es determine el procediment electoral general previst en l'article 39 del present Estatut, es mantindran amb caràcter de normativa bàsica els articles següents de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servici de les Administracions Públiques: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 i 29.

**Disposició Transitòria Sexta. *Ampliació del permís de paternitat.***

Les Administracions Públiques ampliaran de forma progressiva i gradual la duració del permís de paternitat regulat en l'apartat c) de l'article 49 fins a aconseguir l'objectiu de quatre setmanes d'este permís als sis anys d'entrada en vigor d'este Estatut.

**Disposició Transitòria Sèptima. *Funcionaris amb habilitació de caràcter estatal.***

Fins que no s'aproven les normes de desplegament de la Disposició Adicional Segona d'este Estatut, sobre el règim jurídic dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, continuaran en vigor les disposicions que en

l'actualitat regulen l'Escala de Funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional, que es consideraran referides a l'Escala de Funcionaris amb habilitació de caràcter estatal.

**Disposició Transitòria Octava. *Personal funcionari de centres docents dependents d'altres administracions.***

Quan s'hagen incorporat, amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació, o s'incorporen durant els tres primers anys de la seua aplicació, centres prèviament dependents de qualsevol Administració Pública a les xarxes de centres docents dependents de les Administracions educatives, el personal docent que tinga la condició de funcionari i preste els seus servicis en els dits centres podrà integrar-se en els cossos docents a què es referix la Llei Orgànica d'Educació, sempre que tinguen la titulació requerida per a ingrés en els respectius cossos o la que en el moment del seu ingrés en l'Administració pública de procedència s'exigia per a l'ingrés als cossos docents d'àmbit estatal.

Estos funcionaris s'ordenaran en el cos en què s'integren respectant la data del nomenament com a funcionaris de l'Administració de procedència, continuaran exercint les destinacions que tinguen assignades en el moment de la seua integració i quedaran, d'ara en avant, subjectes a la normativa sobre provisió de llocs de treball dels funcionaris docents.

**Disposició Derogatòria Única.**

Queden derogades amb l'abast establert en la disposició final quarta les disposicions següents:

a) De la Llei de Funcionaris Civils de l'Estat aprovada per Decret 315/1964, de 7 de febrer, els articles 1, 2, 3, 4, 5.2, 7, 29, 30, 36, 37, 38, 39.2, 40, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 68, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 102, 104 i 105.

b) De la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública, els articles 3.2.e) i f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 i 4; 14.4 i 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 i 3; 20.1, a) b) paràgraf primer, c), e) i g) en els seus paràgrafs primer a quart, i i), 2 i 3; 21; 22.1, a excepció dels dos últims paràgrafs; 23; 24; 25; 26; 29, a excepció de l'últim paràgraf dels seus apartats 5, 6 i 7; 30.3 i 5; 31; 32; 33; disposicions additionals tercera, 2 i 3, quarta, dotze i quinze, disposicions transitòries segona, octava i novena.

c) La Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servici de les Administracions Públiques, excepte el seu article 7 i amb l'excepció prevista en la disposició transitòria quinta d'este Estatut.

d) La Llei 17/1993, de 23 de desembre, sobre incorporació a la funció pública espanyola dels nacionals d'altres Estats membres de la Unió Europea.

e) De la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del Règim Local, l'article 92 i el Capítol III del Títol VII.

f) Del Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local, el Capítol III del Títol VII.

g) Totes les normes del mateix rang o d'un rang inferior que contradiguen o s'oposen al que disposa este Estatut.

**Disposició Final Primera. *Habilitació competencial.***

Les disposicions d'este Estatut es dicten a l'empara de l'article 149.1.18.a de la Constitució, constituint aquelles bases del règim estatutari dels funcionaris; a l'empara de l'article 149.1.7.a de la Constitució, pel que fa a la legislació laboral, i a l'empara de l'article 149.1.13.a de la Constitu-

ció, bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica.

Disposició Final Segona.

Les previsions d'esta Llei s'apliquen a totes les comunitats autònomes, respectant en tot cas les posicions singulars en matèria de sistema institucional i les competències exclusives i compartides en matèria de funció pública i d'autoorganització que els atribueixen els respectius Estatuts d'Autonomia, en el marc de la Constitució.

Disposició Final Tercera. *Modificació de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servici de les Administracions Públiques.*

1. Es modifiquen les lletres a) i g) de l'apartat 1 de l'article 2, que queden redactades de la manera següent:

«a) El personal civil i militar al servici de l'Administració de l'Estat i dels seus Organismes Públics.

g) El personal al servici d'entitats, corporacions de dret públic, fundacions i consorcis els pressupostos dels quals es doten ordinàriament en més d'un 50 per cent amb subvencions o altres ingressos procedents de les Administracions Públiques.»

2. Es modifica l'apartat 1 de l'article 16, que queda redactat de la manera següent:

«No podrà autoritzar-se o reconèixer-se compatibilitat al personal funcionari, al personal eventual i al personal laboral quan les retribucions complementàries que tinguen dret a percebre de l'apartat b) de l'article 24 del present Estatut incloguen el factor d'incompatibilitat al retribuït per aranzel i al personal directiu, incloent-hi el subjecte a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.»

Disposició Final Quarta. *Entrada en vigor.*

1. El present Estatut entrarà en vigor en el termini d'un mes a partir de la publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

2. No obstant això, el que estableixen els Capítols II i III del Títol III, excepte l'article 25.2, i el Capítol III del Títol V, produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de les Lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament d'este Estatut.

La disposició final tercera 2 del present Estatut produirà efectes en cada Administració Pública a partir de l'entrada en vigor del Capítol III del Títol III amb l'aprovació de les Lleis de Funció Pública de les Administracions Públiques que es dicten en desplegament d'este Estatut. Fins que es facen efectius eixos supòsits l'autorització o denegació de compatibilitats, continuarà regint-se per l'actual normativa.

3. Fins que es dicten les Lleis de Funció Pública i les normes reglamentàries de desplegament es mantindran en vigor en cada Administració Pública les normes vigents sobre ordenació, planificació i gestió de recursos humans fins que no s'oposen al que estableix este Estatut.

Per tant,

Mane a tots els espanyols, particulars i autoritats, que complisquen esta llei i que la facen complir.

Madrid, 12 d'abril de 2007.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,

JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

**7864** REIAL DECRET LLEI 3/2007, de 13 d'abril, pel qual s'adopten mesures urgents per a reparar els danys causats per les inundacions produïdes per desbordaments a la conca del riu Ebre durant l'última setmana del mes de març i la primera del mes d'abril de 2007. («BOE» 90, de 14-4-2007, i «BOE» 95, de 20-4-2007.)

Durant l'última setmana del mes de març i la primera del mes d'abril de 2007, un temporal de pluja i neu ha assotat les comunitats autònomes de Navarra, La Rioja, Aragó i Catalunya, i ha provocat inundacions pel desbordament del riu Ebre i els seus afluents.

Segons dades de la Confederació Hidrogràfica de l'Ebre, el riu ha arribat als 2.593 metres cúbics per segon i 7,14 metres d'altura al seu pas per Castejón (Navarra), 1.880 metres cúbics per segon a Ascó (Tarragona), 1.635 a Torrotes (Tarragona) i els 2.142 cúbics per segon al seu pas per Saragossa.

El desbordament del riu ha provocat que milers d'hectàrees de cultiu hagen quedat negades, i ha originat, al seu torn, l'evacuació d'alguns municipis.

Igualment, la crescuda ha provocat la inundació de camins rurals, el tall de carreteres de la xarxa secundària per despreniments i inundacions, i danys en altres infraestructures com ara séquies, clavegueram, col·legis, així com diversos danys en béns de titularitat pública i privada.

La magnitud dels fets i les seues conseqüències obliguen, pel principi constitucional de solidaritat, i per aplicació dels d'equitat i igualtat de tracte en relació amb situacions precedents, a l'actuació dels poders públics i a adoptar, per a les zones afectades, d'un conjunt de mesures pal·liatives i reparadores concordants amb les adoptades anteriorment en ocasions semblants, a fi d'afavorir el restabliment dels servicis, la reparació de danys produïts i la tornada a la normalitat de les zones sinistrades per les inundacions.

L'objectiu, per tant, d'esta norma és aprovar un catàleg de mesures que afecten diversos departaments ministerials i comprenen aspectes molt diferents, perquè en tant que unes es dirigixen a disminuir les càrregues tributàries, altres, com la concessió de crèdits privilegiats, intenten pal·liar l'impacte en les empreses i particulars afectats.

No obstant això, la immediata aprovació d'este Reial Decret Llei, amb l'objectiu d'executar com més prompte millor aquelles mesures que han d'escometre's urgentment, comporta que es diferisca a un moment ulterior el desplegament reglamentari d'aquells camps d'actuació en què resulta necessari conèixer amb més detall l'abast dels danys produïts, sobretot quan els efectes de la inundació, en el dia de la data, no permeten encara efectuar un adequat balanç de la situació. D'esta manera, es pretén que l'Administració de l'Estat pugua habilitar els crèdits adequats i en la quantia necessària per a finançar estes actuacions, així com establir els procediments de coordinació necessaris amb altres Administracions.

D'altra banda, les pèrdues de producció ocasionades per les esmentades inundacions en els cultius i territoris afectats configuren, per la magnitud dels danys ocasionats, una situació de desastre natural, en els termes establits per les directrius comunitàries sobre ajudes estatals al sector agrari.

Tenint en compte que estes contingències no tenen cobertura completa en el marc de l'assegurança agrària combinada, cal arbitrar mesures pal·liatives adequades, d'acord amb la naturalesa i la incidència dels danys ocasionats en les produccions dels territoris afectats i en les rendes dels agricultors.

En virtut d'això, fent ús de l'autorització continguda en l'article 86 de la Constitució, a proposta de la vicepresidenta primera del Govern i ministra de la Presidència, del vice-