

# **BORRADOR DEL PROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.**

## **DOCUMENTO PRESENTADO POR EL GOBIERNO A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES (DICIEMBRE / 2005).**

### **Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación**

- Artículo 1. Objeto.**
- Artículo 2. Ámbito de aplicación.**
- Artículo 3. Personal excluido.**
- Artículo 4. Regímenes especiales y peculiaridades.**
- Artículo 5. El personal funcionario de las Entidades Locales.**
- Artículo 6. Leyes de Función Pública.**
- Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.**

### **Capítulo II. Principios ordenadores del empleo público y derechos de los empleados públicos.**

- Artículo 8. Principios ordenadores del empleo público.**
- Artículo 9. Derechos de los empleados públicos.**

### **Capítulo III. Empleados públicos**

- Artículo 10. Concepto y clases de empleados públicos.**
- Artículo 11. Funcionarios y personal estatutario de carrera.**
- Artículo 12. Personal laboral.**
- Artículo 13. Personal de carácter temporal.**
- Artículo 14. Personal eventual.**
- Artículo 15. Personal directivo.**

### **Capítulo IV. Comienzo y extinción de la relación de servicio.**

- Artículo 16. Adquisición de la condición de funcionario de carrera.**
- Artículo 17. Causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera.**
- Artículo 18. Renuncia.**
- Artículo 19. Pérdida de la nacionalidad.**
- Artículo 20. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.**
- Artículo 21. Jubilación.**
- Artículo 22. Rehabilitación de la condición de funcionario.**
- Artículo 23. Normativa aplicable al personal laboral.**

### **Capítulo V. Planificación de recursos humanos**

- Artículo 24. Objetivos e instrumentos de la planificación.**
- Artículo 25. Oferta de empleo público**
- Artículo 26. Gestión integrada de recursos humanos y Registros de personal.**

### **Capítulo VI. Ordenación del empleo público**

- Artículo 27. Desempeño de puestos de trabajo**
- Artículo 28. Ordenación del empleo público.**
- Artículo 29. Ordenación de los funcionarios**
- Artículo 30. Instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo**

**Artículo 31. Clasificación del personal laboral**  
**Artículo 32. Grupos de clasificación profesional.**  
**Artículo 33.**

**Capítulo VII. Acceso al empleo público.**

**Artículo 34. Principios rectores del acceso al empleo público.**  
**Artículo 35. Requisitos generales para el acceso al empleo público.**  
**Artículo 36. Nacionalidad y acceso al empleo público.**  
**Artículo 37. Acceso al empleo público de las personas con discapacidad.**  
**Artículo 38. Fomento de la promoción interna.**  
**Artículo 39. Órganos de selección.**  
**Artículo 40. Sistemas selectivos.**

**Capítulo VIII. La evaluación del desempeño.**

**Artículo 41. Evaluación del desempeño.**

**Capítulo IX . La carrera profesional y la promoción interna.**

**Artículo 42. Concepto, principios y modalidades de la carrera.**  
**Artículo 43. Carrera profesional horizontal de los funcionarios públicos.**  
**Artículo 44. Promoción interna de los funcionarios públicos.**  
**Artículo 45. Carrera profesional y promoción del personal laboral.**

**Capítulo X. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.**

**Artículo 46. Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario.**  
**Artículo 47. Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario.**  
**Artículo 48. Libre designación con convocatoria pública del personal funcionario.**  
**Artículo 49. Ordenación de la movilidad.**  
**Artículo 50. Otras formas de movilidad.**  
**Artículo 51. Provisión de puestos y movilidad del personal laboral**  
**Artículo 52. Movilidad entre Administraciones Públicas.**

**Capítulo XI. Sistema retributivo.**

**Artículo 53. Principios generales.**  
**Artículo 54. Retribuciones de los funcionarios.**  
**Artículo 55. Retribuciones del personal laboral.**  
**Artículo 56. Dedución de retribuciones.**

**Capítulo XII. Situaciones administrativas.**

**Artículo 57. Situaciones administrativas.**  
**Artículo 58. Servicio activo.**  
**Artículo 59. Servicios especiales.**  
**Artículo 60. Servicio en otras Administraciones Públicas.**  
**Artículo 61. Excedencia.**  
**Artículo 62. Suspensión de funciones.**

**Capítulo XIII. Sistemas de negociación colectiva, representación y participación. Derecho de reunión.**

**Artículo 64. Principios Generales.**  
**Artículo 65. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.**  
**Artículo 66. Negociación colectiva.**

**Artículo 67. Mesas de Negociación.**  
**Artículo 68. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.**  
**Artículo 69. Mesas Generales de Negociación.**  
**Artículo 70. Materias objeto de negociación.**  
**Artículo 71. Pactos y Acuerdos.**  
**Artículo 72. Órganos de representación.**  
**Artículo 73. Funciones y legitimación de los órganos de representación.**  
**Artículo 74. Garantías de la función representativa del personal.**  
**Artículo 75. Duración de la representación.**  
**Artículo 76. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal.**  
**Artículo 77. Procedimiento electoral.**  
**Artículo 78. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.**  
**Artículo 79. Derecho de reunión.**

#### **Capítulo XIV. Código de conducta de los empleados públicos.**

**Artículo 80. Principios generales.**  
**Artículo 81. Principios éticos.**  
**Artículo 82. Principios de conducta.**

#### **Capítulo XV. Régimen disciplinario**

**Artículo 83. Responsabilidad disciplinaria.**  
**Artículo 84. Ejercicio de la potestad disciplinaria.**  
**Artículo 85. Faltas disciplinarias.**  
**Artículo 86. Sanciones.**  
**Artículo 87. Prescripción de las faltas y sanciones.**  
**Artículo 88. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.**

#### **Capítulo XVI. Cooperación entre las Administraciones Públicas.**

**Artículo 89. Relaciones de cooperación entre las Administraciones Públicas.**  
**Artículo 90. Órganos de cooperación.**  
**Artículo 91. Observatorio del Empleo Público**

**Disposición Adicional Única. Ámbito específico de aplicación.**  
**Disposición Transitoria Primera. Permanencia en el puesto de trabajo del personal laboral que desempeñe funciones correspondientes a funcionarios.**  
**Disposición Transitoria Segunda. Entrada en vigor de la nueva clasificación.**  
**Disposición Transitoria Tercera. Declaración a extinguir en el Grupo E.**  
**Disposición Transitoria Cuarta. Personal de carácter temporal.**  
**Disposición Derogatoria Única**  
**Disposición Final Primera. Habilitación competencial.**  
**Disposición Final Segunda. Modificación de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.**  
**Disposición Final Tercera. Desarrollo y entrada en vigor.**

## **BORRADOR DEL PROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (DICIEMBRE / 2005).**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

Después de más de veinticinco años transcurridos desde la aprobación del texto constitucional se constatan importantes transformaciones de nuestra sociedad, de las instituciones políticas y administrativas, de la

economía y del papel de nuestro país en el mundo que han incidido de forma relevante sobre nuestra Administración Pública.

En efecto, se ha ido consolidando el Estado de las Autonomías en un proceso de descentralización territorial sin precedentes; nos hemos integrado plenamente en la Unión Europea; asistimos a un desarrollo espectacular de las nuevas tecnologías; vivimos en un mundo globalizado y, en suma, estamos inmersos en una sociedad sujeta a continuos cambios.

Parece imprescindible hoy partir de la base de que cualquier proceso de modernización de nuestra Administración Pública que persiga la prestación de mejores servicios a los ciudadanos ha de pasar por la consideración de que el factor humano es la clave del funcionamiento de las Organizaciones públicas y que la mejor inversión que se puede efectuar es la que se realice en capital humano. El conocimiento de las personas es un activo consustancial con las organizaciones sean estas públicas o privadas.

Por otra parte en un Estado Social y Democrático de Derecho, como es el nuestro, las Administraciones Públicas se constituyen en palancas determinantes, decisivas, del progreso social y han de asumir funciones cada vez más complejas, precisando por ello de personal cualificado.

Pues bien: en este escenario hay que referir que la Constitución de 1978, artículo 149.1.18ª, encomienda al Estado las bases del régimen estatutario de los funcionarios y el artículo 103, 3 del mismo texto constitucional establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y eso es precisamente lo que pretende cumplir el presente Estatuto, referido al empleado público en los términos que luego se expondrán. Y es la misma Constitución la que en el artículo 103.1 señala que la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación con sometimiento pleno a la ley y al Derecho. Por su parte el artículo 103,3 del texto constitucional establece que el acceso a la Función Pública se realizará de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. Todo un programa, pues, de actuación para que la Administración Pública pueda desempeñar sus cometidos con imparcialidad y eficazmente al servicio de los ciudadanos, para que constituya una realidad el derecho a una “buena administración” de los ciudadanos. La Administración Pública ha de ser concebida, pues, como una organización servicial destinada a la satisfacción del interés general, con un poder específico y legitimada por la eficacia, por la calidad, en suma, en un contexto de eficiencia y sometida a la ley y al Derecho.

Conviene recordar ahora que en nuestro país una regulación general de la Función Pública, se ha producido en escasas ocasiones y ligadas ellas a periodos constitucionales, a excepción de la reforma de 1964, en los que se ha aspirado, con mayor o menor fortuna o énfasis, a fijar los fundamentos de una burocracia profesional sobre bases objetivas, intentos que, hay que decirlo, no siempre han ido acompañados del suficiente sentido de Estado. Es el caso de los intentos de la reforma de López Ballesteros, de 1825, o del Estatuto de Bravo Murillo, de 1852, o del Estatuto de Maura, de 1918, o del texto articulado de las Bases de Funcionarios Civiles del Estado, de 1964.

Mención aparte merece, con posterioridad a la Constitución de 1978, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que aborda, si bien de manera parcial y en cierto modo provisional, las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos y recoge ya el hecho autonómico, decisiva novedad institucional de nuestro texto constitucional, apuesta por una estructuración de la Función Pública en torno al puesto de trabajo e introduce técnicas y modos de modernización.

Con posterioridad otras leyes, también de carácter básico, han regulado las Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas o los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Es el caso de las Leyes 53/1984, de 26 de diciembre, y 9/1987, de 12 de junio.

En estos momentos de lo que se trataría es de reducir la pluralidad de textos legales existentes sobre la materia, unos básicos y otros no, – tengamos en cuenta que, además, buena parte del texto articulado de funcionarios civiles del Estado, de 1964, se halla en vigor, de proceder así a cumplir el mandato constitucional antes expuesto en el artículo 103,3 y de responder a una opinión muy generalizada en favor de un Estatuto con pretensiones de globalidad en su regulación normativa. Demandan este texto las Comunidades Autónomas que precisan de este instrumento para desarrollar sus propias funciones públicas,

las Organizaciones Sindicales que necesitan un texto que compile la normativa en relación con la negociación colectiva y la participación de los empleados y, finalmente, también las Corporaciones Locales a las que numerosas preceptos de este Estatuto se aplican.

Entrando ya en el contenido del Estatuto Básico del Empleado Público, en este sentido lo primero que hay que decir es que la legislación vigente nuestra cómo se ha ido produciendo una aproximación de los regímenes jurídicos de personal funcionario y de personal laboral de las Administraciones Públicas, que cuentan ya con un conjunto de normas de común aplicación. Es por ello que el Estatuto que se presenta se dirige al concepto de empleado público, voz que comprende al personal funcionario, al personal estatutario y al personal laboral de las Administraciones Públicas, otorgando carta de naturaleza a una realidad existente que se ha ido instalando progresivamente en nuestro ordenamiento jurídico. Y los títulos competenciales en que se asienta el Estatuto, dicho con carácter general, son los del artículo 149.1.18ª y 7ª de la Constitución, respectivamente, para personal funcionario o estatutario y laboral.

La técnica jurídica utilizada en el Estatuto, a estos efectos, ha sido la de regular, junto a las condiciones de empleo específicas de los funcionarios públicos, aspectos comunes al personal sujeto a régimen estatutario o laboral y la de aclarar, en otros casos, qué normas, qué preceptos se aplican a uno u otro tipo de personal.

En esta línea son funcionarios aquellos empleados públicos que han accedido al desempeño de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas en virtud de un nombramiento legal que conlleva su sujeción a un estatuto específico de derechos y deberes regulado por el derecho administrativo y destinado a garantizar su imparcialidad en el ejercicio de las potestades públicas que les sean atribuidas en el servicio a los intereses generales de la ciudadanía y son personal laboral aquellos empleados públicos que han accedido al desempeño de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas en virtud de contrato laboral y que, en consecuencia, no participan en el ejercicio de potestades atribuidas a dichas Administraciones Públicas en su misión de servicio a los intereses generales de la ciudadanía.

Es preciso resaltar que Estatuto tiene una vocación de aplicación universal a las distintas Administraciones Públicas y tipos de personal – al punto de que hay cuestiones que por su importancia, como el acceso al empleo público o el Código de Conducta, se han de aplicar en, prácticamente, todas las Organizaciones públicas - y, por otra parte, los colectivos que, en principio, queden excluidos del Estatuto son sólo aquellos que han de ser regulados por ley orgánica o por otra norma especial en virtud de previsiones constitucionales u otros que disponen de una extraordinaria singularidad. Por lo tanto el criterio de exclusión del ámbito del Estatuto es claramente restrictivo y excepcional. Se trata de que el mayor número de colectivos de las Administraciones Públicas se sientan cómodos al ser incluidos en el ámbito del Estatuto y ello debido precisamente a la permeabilidad de éste.

En otro orden de factores el presente Estatuto es básico según el artículo 149.1.18ª de la Constitución, pero en una lectura de lo que sea básico inferior en densidad normativa a la actualmente existente y que permite abriendo caminos – que las Administraciones Públicas, y en especial las Comunidades Autónomas, puedan adoptar las decisiones organizativas y de gestión que consideren más adecuadas a sus necesidades. Se trata, pues, de un texto que, en esta línea, se abre a la diversidad en su desarrollo. Es el caso de la carrera profesional de los funcionarios públicos, ya que se deja a las Administraciones Públicas optar por el sistema de carrera que considere más adecuado a sus Organizaciones. El Estatuto Básico ha de permitir, en suma, pero con principios básicos claros, una mayor flexibilidad en el ejercicio de las políticas propias de recursos humanos, en los distintos ámbitos funcionales y territoriales, de manera que pueda adaptarse, evitando rigideces, a los entornos cambiantes de las Organizaciones, porque no se pueden tratar de forma uniforme realidades desiguales.

El Estatuto, por otro lado, establece criterios que permitan e impulsen modernizar la Administración Pública y aumentar la productividad. Ahí están los criterios profesionales y técnicas de acceso al empleo público, por ejemplo, o la concepción de la carrera profesional horizontal o vertical que se apunta o la existencia de un Código de Conducta o el personal directivo o la evaluación del desempeño del puesto a través de sistemas objetivos o la retribución por rendimiento o la negociación colectiva y su eficacia en avanzada lectura del diálogo social o, en suma, la gestión integrada de recursos humanos o la planificación estratégica de recursos humanos o la concepción de la formación como un derecho y un deber del empleado público.

Este Estatuto, asimismo, apuesta de manera decidida por la creación de un modelo de función pública que estimule el compromiso al tiempo que el desarrollo personal y profesional de los empleados y que genere espacios de oportunidad para que estos puedan conseguir cotas elevadas de excelencia profesional. Con este propósito el Estatuto otorga instrumentos que posibilitan un diseño de carrera verdaderamente efectivo y equitativo, que permita el reconocimiento de la dedicación, el perfeccionamiento y el esfuerzo desarrollado por el funcionario sin que ello le suponga necesariamente el cambiar de puesto de trabajo, de funciones, o de unidad.

Con la misma orientación, el Estatuto posibilita que las Administraciones públicas puedan implantar modelos retributivos en torno a las retribuciones complementarias que tengan como objetivo remunerar tanto las competencias y responsabilidades asociadas a los puestos de trabajo, como el interés, la iniciativa o esfuerzo aplicados en el desempeño de tales puestos o el logro de resultados, medidos mediante procedimientos sistemáticos de evaluación, otorgando a estos componentes el peso que les corresponde dentro de la estructura salarial. En definitiva: las medidas que se proponen buscan motivar e incentivar a los servidores públicos para el mejor desempeño de sus funciones.

El Estatuto se inserta, en fin, en la nueva cultura de gestión de servicios públicos por la que las Administraciones Públicas han de rendir cuentas a los ciudadanos, han de obtener resultados a evaluar.

No puede dejar de mencionarse tampoco que la aplicación y el desarrollo del Estatuto precisará que las Administraciones Públicas se provean de tecnologías adecuadas para la planificación y gestión de personal, sobresaliendo entre ellas la de evaluación del desempeño.

Asimismo, habrán de reforzarse los cometidos y las capacidades de las unidades de gestión de personal que han de estar preparadas para asumir las nuevas responsabilidades de gestionar el aprovechamiento de las competencias y habilidades de los empleados ya que no resulta arriesgado predecir que la profesionalización de la gestión de recursos humanos habrá de traducirse en mayor autonomía de los responsables de estas áreas. En este sentido puede afirmarse que el éxito del Estatuto dependerá en gran medida del acierto en la puesta en marcha de políticas adecuadas y buenas prácticas de gestión, que las Administraciones Públicas deben favorecer con decisión.

Este Estatuto, pretende conseguir, en ambicioso reto, un equilibrio entre la eficacia de las Organizaciones Públicas y los derechos de los empleados públicos y lo que no puede olvidarse es que son los ciudadanos los que mantienen con sus recursos la Administración, siendo pues éstos la capital referencia al respecto. Las Sociedades abiertas de nuestros días reclaman sistemas de empleo público cada vez más abiertos y transparentes que facilite la adaptación de las Administraciones Públicas a los nuevos tiempos.

El Estatuto aborda cuestiones tales como las clases de empleados públicos, la planificación de recursos humanos, el acceso al empleo público, la carrera profesional, la provisión de puestos de trabajo, las situaciones administrativas, el sistema retributivo, sistemas de negociación colectiva, representación y participación del personal, régimen disciplinario y cooperación entre las Administraciones Públicas. Y no contempla el Estatuto más que puntualmente el régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que se mantiene vigente, y que por sus especiales características parece aconsejable regular en texto aparte del Estatuto tal y como parece deducirse del artículo 103.3 de la Constitución.

En definitiva el Estatuto que se presenta pretende ser el cierre de un largo proceso de discusión entre los diversos actores interesados, sean estos personal funcionario, personal estatutario, personal laboral o Administraciones Públicas puesto que se extiende su aplicación a la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales.

## **Índice por Capítulos:**

**I. Objeto y ámbito de aplicación**

**II. Principios ordenadores del empleo público y derechos de los empleados públicos**

- III.** Empleados públicos
  - IV.** Comienzo y extinción de la relación de servicio
  - V.** Planificación de recursos humanos
  - VI.** Ordenación del empleo público
  - VII.** Acceso al empleo público
  - VIII.** La evaluación del desempeño
  - IX.** La carrera profesional y la promoción interna
  - X.** Provisión de puestos de trabajo y movilidad
  - XI.** Sistema retributivo
  - XII.** Situaciones administrativas
  - XIII.** Sistemas de negociación colectiva, representación y participación. Derecho de reunión
  - XIV.** Código de conducta de los empleados públicos
  - XV.** Régimen disciplinario
  - XVI.** Cooperación entre las Administraciones Públicas
- Disposiciones Adicionales, Transitorias y Finales**
- Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Estatuto tiene por objeto regular las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, así como establecer las normas comunes aplicables al resto de los empleados de las Administraciones Públicas que presten servicio en régimen de derecho laboral.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

**1.** Esta Ley se aplica al personal funcionario y laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- La Administración General del Estado
- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla
- Las Administraciones de las Entidades Locales
- Los Organismos Públicos y entidades, vinculadas o dependientes de las mismas
- Las Universidades Públicas.

**2.** Resulta también de aplicación al personal de los entes públicos y organismos previstos en las disposiciones adicionales novena y décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, reguladora de la Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

#### **Artículo 3. Personal excluido.**

Las disposiciones de esta ley sólo se aplicarán, bien directamente o con carácter supletorio, cuando así lo disponga su legislación específica a:

- a) El personal de las Cortes Generales
- b) El personal de los demás Órganos Constitucionales del Estado
- c) Jueces, magistrados, fiscales y demás personal al servicio de la Administración de Justicia
- d) Personal militar de las Fuerzas Armadas
- e) Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
- f) Personal retribuido por arancel
- g) Personal del Centro Nacional de Inteligencia

#### **Artículo 4. Regímenes especiales y peculiaridades.**

El personal docente y el personal estatutario de los servicios de salud se regirán por su normativa específica y supletoriamente por lo dispuesto en esta ley.

#### **Artículo 5. El personal funcionario de las Entidades Locales.**

El personal funcionario de las Entidades Locales se rige por esta Ley, por la legislación básica de régimen local y por la legislación de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

#### **Artículo 6. Leyes de Función Pública.**

En desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las Leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas.

#### **Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.**

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige por los preceptos de esta Ley que así lo dispongan, por la legislación laboral y por los convenios colectivos aplicables.

### **Capítulo II. Principios ordenadores del empleo público y derechos de los empleados públicos.**

#### **Artículo 8. Principios ordenadores del empleo público.**

Son principios generales ordenadores del empleo público, en los que deberá basarse la legislación de desarrollo de las Administraciones Públicas e inspirar la actuación de las mismas, los siguientes:

- a) Servicio a los ciudadanos.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
- d) Igualdad de género.
- e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio.
- f) Eficacia en la previsión y gestión de los recursos humanos.
- g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
- h) Transparencia en la gestión.
- i) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones.
- j) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.
- k) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público.

#### **Artículo 9. Derechos de los empleados públicos.**

**1.** Los derechos de los empleados públicos son de carácter individual y colectivo.

**2.** Derechos de carácter individual:

- a) Inamovilidad en la condición de funcionario público de quienes tengan este carácter.
- b) Desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional.
- c) Promoción profesional según principios de igualdad, mérito y capacidad y de acuerdo con los procedimientos establecidos en cada caso.
- d) Ser evaluado en el ejercicio de sus funciones mediante sistemas objetivos y con criterios sometidos a publicidad.
- e) Percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio que procedan.
- f) Participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus jefes o superiores de las tareas a desarrollar.
- g) Defensa jurídica y protección de la Administración Pública en las causas abiertas como consecuencia del ejercicio legítimo de su actividad profesional.
- h) Formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales.
- i) Que sea respetada su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y moral.
- j) No discriminación por razón de nacimiento, raza, género, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- k) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- l) Libertad de expresión, dentro de los límites derivados de la Constitución y las leyes.
- m) Recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- n) A las vacaciones, descansos y permisos.
- o) Jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- p) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

### 3. Derechos de carácter colectivo:

- a) Libertad sindical.
- b) Libre asociación profesional.
- c) Negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- d) Huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- e) Planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- f) Reunión, en los términos establecidos en el artículo 73 de este Estatuto.

## Capítulo III. Empleados públicos

### Artículo 10. Concepto y clases de empleados públicos.

1. Son empleados públicos las personas que, en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, han accedido al desempeño retribuido de una función o de un puesto de trabajo en las Administraciones Públicas y prestan sus servicios profesionales al servicio de los intereses generales de los ciudadanos.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios públicos, ya sea de carrera o interinos.
- b) Personal laboral, ya sea fijo o temporal.
- c) Personal eventual.

### Artículo 11. Funcionarios y personal estatutario de carrera.

1. Son funcionarios y personal estatutario de carrera quienes, en virtud de nombramiento conferido por la autoridad competente, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo, para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

2. Las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden, en todo caso, a los funcionarios de carrera y personal estatutario de carrera.

3. Siempre que en este Estatuto se haga referencia al personal funcionario se entenderán comprendidos los funcionarios de carrera y el personal estatutario de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

### Artículo 12. Personal laboral.

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.

2. Respetando en todo caso lo establecido en el artículo 11 el personal laboral podrá desempeñar las funciones que se prevean en las leyes de función pública de desarrollo de este Estatuto.

### Artículo 13. Personal de carácter temporal.

1. Es personal de carácter temporal el funcionario interino o el laboral que sea nombrado o contratado para el desempeño de puestos de trabajo para la realización de funciones reservadas a funcionarios de carrera o a

contratados laborales fijos, respectivamente, por razones justificadas de necesidad o urgencia, con ocasión de la existencia de plazas vacantes mientras no se provean con carácter permanente, para la sustitución transitoria de los titulares o para la ejecución de programas de carácter temporal.

2. La selección de este tipo de personal habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles, los cuales respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El cese del personal temporal se producirá, en todo caso, cuando finalice la situación transitoria que dio lugar a su nombramiento o contratación. En el caso de que desempeñe una plaza vacante, la misma debe incluirse en la primera oferta de empleo público posterior al nombramiento, salvo que se decida su amortización.

#### **Artículo 14. Personal eventual.**

1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

2. Las leyes de desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de Gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

3. El nombramiento y cese serán libres. En todo caso, el cese tendrá lugar cuando cese la autoridad que lo nombró.

#### **Artículo 15. Personal directivo.**

1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas. Por leyes de Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas se establecerá su régimen jurídico así como los criterios materiales para determinar la condición del personal directivo.

2. Su designación, realizada con intervención de órganos especializados, atenderá a criterios de mérito y capacidad, y a principios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad.

3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación a los efectos de esta Ley.

5. El personal directivo que ejerza las funciones del artículo 11.2 será en todo caso funcionario público.

### **Capítulo IV. Comienzo y extinción de la relación de servicio.**

#### **Artículo 16. Adquisición de la condición de funcionario de carrera.**

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

- a) Superación del proceso selectivo.
- b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente.
- c) Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente.
- d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

#### **Artículo 17. Causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera.**

Son causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera:

- a) La renuncia a la condición de funcionario.
- b) La pérdida de la nacionalidad española o, en su caso, la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o la de nacionales de aquellos Estados a los que en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les será de aplicación la libre circulación de trabajadores del artículo 48 del Tratado de Roma.
- c) La jubilación del funcionario.
- d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

#### **Artículo 18. Renuncia.**

1. La renuncia voluntaria a la condición de funcionario habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.
2. No podrá ser aceptada la renuncia cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.
3. La renuncia a la condición de funcionario no inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración Pública a través del procedimiento de selección establecido.

#### **Artículo 19. Pérdida de la nacionalidad.**

La pérdida de la nacionalidad española o, en su caso, de la de cualquier otro Estado tenida en cuenta para el nombramiento determinará la pérdida de la condición de funcionario salvo que simultáneamente, en este último caso, se adquiriera la nacionalidad de otro Estado miembro de la Unión Europea.

#### **Artículo 20. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.**

La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta cuando hubiere adquirido firmeza produce la pérdida de la condición de funcionario respecto a todos los empleos o cargos que tuviere.

La pena principal o accesoria de inhabilitación especial cuando hubiere adquirido firmeza produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.

#### **Artículo 21. Jubilación.**

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) Por incapacidad permanente para el servicio.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Las Administraciones Públicas podrán establecer incentivos económicos a la jubilación voluntaria.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, los funcionarios podrán prolongar voluntariamente su permanencia en el servicio activo como máximo hasta que cumplan setenta años de edad, siguiendo el procedimiento legal o reglamentariamente establecido. En todo caso, se exigirá el informe favorable y motivado de la Administración Pública correspondiente.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas específicas de jubilación.

4. Procederá la jubilación del funcionario cuando éste padezca incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones. Para ello, será preceptiva la instrucción del oportuno expediente de incapacidad, que podrá ser iniciado de oficio o a solicitud del interesado.

#### **Artículo 22. Rehabilitación de la condición de funcionario.**

1. En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida.

2. Quienes hubieran perdido la condición de funcionario en virtud de sanción disciplinaria de separación del servicio o pena principal o accesoria de inhabilitación no podrán ser rehabilitados.

### **Artículo 23. Normativa aplicable al personal laboral.**

El comienzo y extinción de la relación contractual del personal laboral con su respectiva Administración Pública se registrará por la normativa establecida en el Título I del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo V. Planificación de recursos humanos**

### **Artículo 24. Objetivos e instrumentos de la planificación.**

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo establecer la dimensión adecuada de sus efectivos, lograr su mejor distribución, facilitar su formación, promoción profesional y movilidad, contribuyendo así a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles.

2. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los instrumentos que se establezcan en las leyes que les sean de aplicación.

3. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis sobre las disponibilidades y necesidades de personal, desde el punto de vista del número de sus efectivos, de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo X.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente

### **Artículo 25. Oferta de empleo público**

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar las correspondientes pruebas selectivas.

2. La Oferta de empleo público, de carácter anual, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente, en los términos y con los requisitos que se establezcan en la legislación que sea de aplicación.

3. El instrumento jurídico mediante el que se apruebe la Oferta de empleo público podrá contener otras medidas o disposiciones derivadas de la planificación de recursos humanos efectuada de conformidad con lo establecido en el artículo anterior.

### **Artículo 26. Gestión integrada de recursos humanos y Registros de personal.**

1. Los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este Estatuto se inscribirán en el registro de personal que existirá en cada Administración Pública. Los Registros de Personal podrán disponer también de la información sobre recursos humanos del sector público vinculados a cada Administración Pública.

2. Mediante convenio de Conferencia Sectorial o acuerdo adoptado en la Comisión de Coordinación del Empleo Público, se establecerán los contenidos homogéneos de los Registros de personal y los criterios que permitan el intercambio de información entre Administraciones, así como el impulso de sistemas informáticos integrados de gestión de recursos humanos.

3. Cuando las Entidades Locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas cooperarán con aquéllas a los efectos contemplados en este artículo.

## **Capítulo VI. Ordenación del empleo público**

### **Artículo 27. Desempeño de puestos de trabajo**

1. Todos los empleados públicos tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo, acorde con sus méritos, capacidades y experiencia profesional, de acuerdo con el sistema de ordenación del empleo público que establezcan las leyes de desarrollo del presente Estatuto.

2. A estos efectos se entiende por puestos de trabajo el conjunto de funciones, actividades, tareas u otras responsabilidades encomendadas por las organizaciones administrativas a cada empleado para cuyo desempeño sean exigibles determinados méritos, capacidades y experiencia profesional.

### **Artículo 28. Ordenación del empleo público.**

1. Se considera sistema de ordenación del empleo público al instrumento o conjunto de instrumentos reguladores en cada una de las Administraciones Públicas de la selección, atribución de funciones, actividades y responsabilidades, movilidad y promoción profesional de sus empleados conforme a un sistema de clasificación de las competencias técnicas, capacidades u otros requisitos previamente establecidos por las organizaciones administrativas encaminado al eficaz cumplimiento por éstas de su misión de servicio a los intereses generales y mejora continua de las políticas y de los servicios públicos.

2. Sobre la base de patrones comunes de estas competencias, capacidades y requisitos, los puestos de trabajo podrán agruparse para organizar la selección y la movilidad de los empleados públicos.

3. La asignación de los puestos no impedirá que el empleado público realice tareas para las que se requieran perfiles de competencias similares o equivalentes, cuando corresponda por necesidades del servicio, ni enervará las facultades de la Administración para alterar el diseño del puesto por razones justificadas.

### **Artículo 29. Ordenación de los funcionarios**

La ordenación de los funcionarios se realizará a través de cuerpos, escalas, especialidades, categorías y áreas funcionales u otras clases de ordenación, entendidas como la agrupación de funcionarios que poseen los patrones de competencias técnicas y capacidades comunes correspondientes a un conjunto de puestos de trabajo, acreditadas a través de un proceso de selección común.

Siempre que en esta ley se haga referencia a cuerpos y escalas se entenderá comprendida igualmente cualquier otra agrupación o categoría de funcionarios.

Por Ley de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas se crearán, modificarán o suprimirán los cuerpos, escalas, especialidades y categorías de funcionarios.

### **Artículo 30. Instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo**

Cada Administración Pública determinará la ordenación de puestos de trabajo mediante relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación que mejor se adecuen a su realidad organizativa. Los instrumentos de ordenación del empleo público incluirán, en todo caso, la denominación de cada puesto o tipo de puesto de trabajo, el contenido funcional del mismo, su ubicación en la estructura organizativa, perfiles de competencias, capacidades u otros requisitos.

Tales relaciones de puesto de trabajo o instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo serán públicos.

### **Artículo 31. Clasificación del personal laboral**

El personal laboral se clasificará en grupos y categorías profesionales de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con lo que dispongan los convenios colectivos que les sean de aplicación.

### **Artículo 32. Grupos de clasificación profesional.**

Los cuerpos, escalas o cualquier otro tipo de agrupaciones de funcionarios públicos se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso, en los siguientes grupos de clasificación profesional:

- Grupo Administradores y Facultativos

A1: Subgrupo Superior

A2: Subgrupo Técnico

- Grupo Ejecutivo

B1: Subgrupo Administrativo - Especialista

B2: Subgrupo Auxiliar

### **Artículo 33.**

Las Administraciones Públicas articularán los sistemas para realizar la adecuada promoción interna del Subgrupo Técnico al Subgrupo Superior y del Subgrupo Auxiliar al Subgrupo Administrativo- Especialista.

## **Capítulo VII. Acceso al empleo público.**

### **Artículo 34. Principios rectores del acceso al empleo público.**

1. Todos los ciudadanos tiene derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias para garantizar su difusión y conocimiento general, y transparencia del proceso selectivo que asegure el carácter público de las pruebas.
- b) Imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección.
- c) Correlación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- d) Eficacia, eficiencia y agilidad en los procesos de selección.

### **Artículo 35. Requisitos generales para el acceso al empleo público.**

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de los supuestos contemplados en el artículo siguiente.
- b) No padecer enfermedad o discapacidad que impida el desempeño de las correspondientes funciones o tareas.

- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos en los términos especificados por la sentencia. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, el acceso al empleo público.
- e) Poseer la titulación exigida.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever, en su caso, que el personal seleccionado esté debidamente capacitado para cubrir puestos de trabajo o realizar funciones que requieran el conocimiento de dos lenguas cooficiales.

3. No podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que no guarden una relación objetiva y proporcionada con las tareas o funciones a desempeñar. En todo caso, esos requisitos específicos habrán de establecerse de manera abstracta y general.

### **Artículo 36. Nacionalidad y acceso al empleo público.**

1. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público y en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas.

3. El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado uno de este artículo.

4. Los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas determinarán en el ámbito de sus competencias, los Cuerpos y escalas de funcionarios a los que no puedan acceder los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea.

5. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y los extranjeros residentes en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

6. Por ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad española o de la condición de nacional de los Estados Miembros de la Unión Europea por razones de interés general.

### **Artículo 37. Acceso al empleo público de las personas con discapacidad.**

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por 100 siempre que superen los procesos selectivos y que acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las funciones o tareas.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

### **Artículo 38. Fomento de la promoción interna.**

Las Administraciones Públicas podrán conceder ayudas y becas así como reducciones o adaptaciones del régimen de jornada y horario a fin de incentivar la participación de su personal en los procesos de promoción.

### **Artículo 39. Órganos de selección.**

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la de paridad entre hombre y mujer.
2. No podrán formar parte de los órganos de selección el personal de elección o de designación política, comprendido el personal eventual, en representación de los sindicatos, órganos unitarios de representación del personal o asociaciones que ejerzan funciones de representación de los empleados públicos.

### **Artículo 40. Sistemas selectivos.**

1. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
2. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, pruebas de capacidad para medir la aptitud e idoneidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.
3. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, y concurso de valoración de méritos.
4. Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.
5. Las pruebas selectivas podrán completarse con la superación de un curso selectivo y periodo de prácticas, así como con instrumentos de información curricular de los candidatos, con la superación de pruebas psicométricas, o de exámenes médicos o con la realización de entrevistas de selección, que aseguren la objetividad y racionalidad del proceso selectivo.
6. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo. Sólo en virtud de ley podrá el proceso selectivo para funcionarios de carrera consistir únicamente en la valoración de méritos.
7. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto garantizando la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido en el supuesto de promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en el artículo 37 para las personas con discapacidad. Los órganos de selección, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Constitución, velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.
8. Los órganos de selección no podrán declarar que han superado los procesos selectivos un número superior de aspirantes al de plazas convocadas.

## **Capítulo VIII. La evaluación del desempeño.**

### **Artículo 41. Evaluación del desempeño.**

1. Las Administraciones Públicas establecerán los sistemas y los métodos objetivos que permitan evaluar periódicamente el desempeño de la actividad profesional de su personal. En todo caso, se respetarán los principios de igualdad, publicidad y transparencia.

2. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos que tendrá la evaluación del desempeño en la carrera profesional, la movilidad y las retribuciones complementarias vinculadas a la productividad, al rendimiento o al cumplimiento de objetivos.

## **Capítulo IX . La carrera profesional y la promoción interna.**

### **Artículo 42. Concepto, principios y modalidades de la carrera.**

1. Todos los funcionarios públicos tendrán derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional que se ofrecen al personal al servicio de las Administraciones Públicas, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3. Las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán las modalidades de carrera profesional aplicables en cada ámbito. A estos efectos, la carrera profesional podrá consistir en alguna o algunas de las siguientes modalidades garantizándose en todas ellas la promoción profesional:

a) Carrera horizontal, que tendrá lugar mediante la progresión o avance de categorías u otras clases de niveles o escalones de ascenso, sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo, vinculada al desarrollo de las competencias del puesto de trabajo y al rendimiento del empleado, evaluado y acreditado a través de un procedimiento establecido al efecto.

b) Carrera vertical, que tendrá lugar mediante el ascenso a puestos de trabajo de superior nivel por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo establecidos en el Capítulo X de este Estatuto.

c) Promoción interna vertical de los funcionarios públicos, que consiste en el ascenso desde un Cuerpo o Escala de un subgrupo profesional a otro inmediatamente superior.

d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a Cuerpos o Escalas del mismo subgrupo profesional.

### **Artículo 43. Carrera profesional horizontal de los funcionarios públicos.**

La carrera profesional horizontal de los funcionarios públicos se regulará en las leyes de desarrollo de este Estatuto conforme a las siguientes reglas:

a) Se articulará un sistema de grados, categorías o conceptos análogos fijándose la compensación retributiva a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos salvo en aquellos supuestos en los que se prevea otra posibilidad.

b) Se valorará, en todo caso, la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño de los puestos así como la antigüedad. Podrán incluirse, asimismo, otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada.

### **Artículo 44. Promoción interna de los funcionarios públicos.**

1. Los procesos de promoción interna garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el Cuerpo o Escala de procedencia y superar las correspondientes pruebas selectivas.

### **Artículo 45. Carrera profesional y promoción del personal laboral.**

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los ascensos que se produzcan dentro del sistema de clasificación profesional, conforme a lo que se establezca en convenio colectivo teniendo en cuenta, en todo caso, la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

#### **Capítulo X. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.**

##### **Artículo 46. Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario.**

1. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2. La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.

##### **Artículo 47. Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario.**

1. Los concursos de provisión de puestos de trabajo consistirán en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre hombre y mujer. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

2. Las leyes de función pública de desarrollo del presente Estatuto establecerán el plazo mínimo de desempeño de los puestos obtenidos por concurso.

3. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño. A tal efecto, cada Administración determinará los sistemas de evaluación correspondientes.

##### **Artículo 48. Libre designación con convocatoria pública del personal funcionario.**

1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

2. Podrán cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública aquellos puestos que se determinen en los instrumentos de ordenación correspondientes, en atención a la naturaleza de sus funciones.

3. El órgano competente para el nombramiento podrá recabar la intervención de órganos especializados que faciliten la adecuada provisión del puesto de trabajo y la idoneidad de los candidatos.

4. Los titulares de los puestos de trabajo provistos por libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente.

##### **Artículo 49. Ordenación de la movilidad.**

1. Con el fin de regular el derecho de los empleados públicos a la movilidad, cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, podrá establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de sus empleados públicos cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.

2. Las Administraciones Públicas podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo y provincia e isla de destino y modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando el nuevo destino implique

cambio del término municipal, los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos en territorio nacional.

3. En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación.

#### **Artículo 50. Otras formas de movilidad.**

Las víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán preferencia a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo, Escala o Categoría profesional, de análogas características, que se encuentre vacante, tenga asignación presupuestaria y sea de necesaria provisión. En tales supuestos la Administración Pública competente en cada caso estará obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

#### **Artículo 51. Provisión de puestos y movilidad del personal laboral**

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación.

#### **Artículo 52. Movilidad entre Administraciones Públicas.**

Con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio que se preste a los ciudadanos, las Administraciones Públicas establecerán medidas de movilidad interadministrativa mediante convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos.

En el marco de los Acuerdos que las Administraciones Públicas suscriban con la finalidad de facilitar la movilidad de los recursos humanos de las mismas, tendrán especial consideración los casos de movilidad geográfica de las víctimas de violencia de género.

### **Capítulo XI. Sistema retributivo.**

#### **Artículo 53. Principios generales.**

1. Los gastos de personal de las Administraciones Públicas se adecuarán a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

2. Los valores de las retribuciones básicas, así como el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias vinculadas al rendimiento o el desempeño de los funcionarios, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y figurar en los Presupuestos de las demás Administraciones Públicas.

3. No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aún cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

#### **Artículo 54. Retribuciones de los funcionarios.**

1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario por la adscripción de su Cuerpo, escala, clase o categoría a un determinado Grupo y por su antigüedad en el mismo.

Las retribuciones básicas están integradas por:

- a) El sueldo asignado a cada Subgrupo profesional.
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo, por cada tres años de servicio.

En el caso de que un funcionario preste sus servicios sucesivamente en diferentes Cuerpos o Escalas de distinto Subgrupo de clasificación profesional, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los Subgrupos anteriores.

Cuando un funcionario cambie de adscripción al Subgrupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo Subgrupo.

**3.** Las cuantías de sueldo y trienios, para cada Subgrupo profesional, serán iguales en todas las Administraciones Públicas.

**4.** Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características especiales de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el rendimiento del funcionario.

Por Ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas se establecerá la estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios incluidos en su ámbito de aplicación atendiendo a algunos de los siguientes factores:

- a) El nivel, grado o categoría alcanzado por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo aplicado al desempeño del puesto de trabajo o el rendimiento o resultados obtenidos en el mismo, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. Para la aplicación de los conceptos o componentes de la estructura de retribuciones complementarias vinculados a los factores a que se refiere el punto c) del presente apartado se requerirá la existencia de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño o medir el rendimiento.

**5.** Las pagas extraordinarias serán dos, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de retribuciones complementarias, salvo las ligadas a la evaluación del desempeño. Se devengarán los meses de junio y diciembre.

**6.** Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

**7.** Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias, excluidos los trienios, correspondientes al subgrupo de adscripción. Sus retribuciones complementarias se ajustarán a las que por similares tareas o funciones perciban los funcionarios de carrera.

#### **Artículo 55. Retribuciones del personal laboral.**

Las retribuciones del personal laboral se determinarán a través de la negociación colectiva, respetando las reglas de la legislación laboral común y los límites presupuestarios que se establezcan.

#### **Artículo 56. Deducción de retribuciones.**

**1.** Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

**2.** Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción.

### **Capítulo XII. Situaciones administrativas.**

#### **Artículo 57. Situaciones administrativas.**

**1.** Los funcionarios se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

2. Por ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrán regularse otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Que existan razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal y resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.

b) Que los funcionarios accedan, bien por promoción interna o, en su caso, por otros sistemas de acceso, a otros Cuerpos o Escalas de cualquiera de las Administraciones Públicas y no les corresponda quedar en otra situación.

c) Que los funcionarios pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público e interese incentivar dicha movilidad y no les corresponda quedar en otra situación.

Dicha regulación, según la situación administrativa de que se trate, podrá conllevar garantías de índole retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reingreso al servicio activo.

3. El personal laboral se regirá por la normativa del Estatuto de los Trabajadores sobre suspensión del contrato de trabajo, sin perjuicio de la aplicación del régimen de situaciones regulado en los artículos 58 a 61 del presente Estatuto en las condiciones y con los efectos previstos en los mismos.

#### **Artículo 58. Servicio activo.**

1. Se hallarán en situación de servicio activo quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo del presente Estatuto, presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u Organismo Público o entidad en el que se encuentren destinados.

2. Los funcionarios en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma. Se regirán por las normas de este Estatuto y por la normativa de función pública de la Administración Pública en que presten servicios.

#### **Artículo 59. Servicios especiales.**

1. Los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo serán declarados en situación de servicios especiales:

a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.

b) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

c) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función, y cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

f) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales o sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en organismos internacionales, Gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como empleados públicos, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tuviesen reconocidos. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan.

#### **Artículo 60. Servicio en otras Administraciones Públicas.**

1. Los funcionarios de carrera que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

2. Los funcionarios de carrera en situación de servicio en otras Administraciones Públicas se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de funcionario de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su Cuerpo o Escala de origen.

3. El personal laboral fijo que, en virtud de las causas previstas en el apartado 1 de este artículo, obtenga destino en una Administración Pública distinta, será declarado en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas y quedará vinculado contractualmente con dicha Administración, quien se subrogará en los derechos y obligaciones del contrato de trabajo.

#### **Artículo 61. Excedencia.**

1. La excedencia de los funcionarios de carrera y del personal laboral fijo podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

2. Los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse cuando al empleado se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que reglamentaria o convencionalmente se determine.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Por Ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrá establecerse una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

Para el personal laboral fijo las condiciones a que se refiere el párrafo anterior serán las establecidas en el convenio colectivo aplicable.

**3.** Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores a los funcionarios y al personal laboral fijo cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

**4.** Los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive por consanguinidad o afinidad que por razones de edad o de enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual. En caso de que dos empleados generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Durante el primer año los empleados tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

No obstante, en el caso previsto en el párrafo anterior, el derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

**5.** Las funcionarias y las contratadas laborales de carácter fijo víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho el periodo en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

#### **Artículo 62. Suspensión de funciones.**

1. El funcionario o contratado laboral declarado en la situación de suspensión quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición. La suspensión determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

2. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

3. El funcionario o contratado laboral declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los Organismos públicos ni en las Entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

#### **Artículo 63. Reingreso al servicio activo.**

Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda conforme al presente Estatuto.

Para el personal laboral fijo los plazos, procedimientos y condiciones a que se refiere el párrafo anterior serán los establecidos en el convenio colectivo aplicable.

### **Capítulo XIII. Sistemas de negociación colectiva, representación y participación. Derecho de reunión.**

#### **Artículo 64. Principios Generales.**

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

3. Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

4. Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

6. El ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

7. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

## **Artículo 65. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.**

La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación.

En todo caso, carecerán de validez las cláusulas de los convenios colectivos que estipulen unos incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal laboral.

Las Administraciones Públicas podrán establecer mecanismos de fiscalización previa de los convenios colectivos para verificar el cumplimiento de los límites presupuestarios.

## **Artículo 66. Negociación colectiva.**

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, las Organizaciones Sindicales más representativas de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 ó más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

## **Artículo 67. Mesas de Negociación.**

1. A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

2. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los Acuerdos alcanzados por otra de su misma naturaleza y rango dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma, o a los Acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

3. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

4. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

5. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

6. El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se

iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

7. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

#### **Artículo 68. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.**

1. Las Mesas a que se refiere el artículo anterior quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las Organizaciones Sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

2. Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las Organizaciones Sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

4. En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

#### **Artículo 69. Mesas Generales de Negociación.**

1. Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

Serán materias objeto de negociación en esta Mesa, con respecto a las competencias exclusivas de cada Administración Pública, las relacionadas en el artículo 70 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, así como cualquier otra materia que, con carácter general, pudiera, globalmente, afectar al personal de las Administraciones Públicas.

2. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, y en cada una de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

#### **Artículo 70. Materias objeto de negociación.**

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) El incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que proceda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios.
- c) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- d) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- e) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- f) La fijación de los criterios generales de acción social y aquellas materias en que así se establezca en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- g) Aquellas materias que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- h) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- i) Las materias referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

- a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.
- b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

#### **Artículo 71. Pactos y Acuerdos.**

1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de Ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa.

No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas del correspondiente proyecto de Ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el Proyecto de Ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

8. Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 70, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

9. Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

11. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

12. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

13. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

#### **Artículo 72. Órganos de representación.**

1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

2. En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunadamente.

3. Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

4. El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los

órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

**5.** Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, de acuerdo con la siguiente escala:

- \* De 50 a 100 funcionarios 5
- \* De 101 a 250 funcionarios 7
- \* De 251 a 500 funcionarios 11
- \* De 501 a 750 funcionarios 15
- \* De 751 a 1.000 funcionarios 19
- \* De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 ó fracción, con el máximo de 75.

**6.** Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine. Unos y otras deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

### **Artículo 73. Funciones y legitimación de los órganos de representación.**

**1.** Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

- a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

**2.** Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

### **Artículo 74. Garantías de la función representativa del personal.**

**1.** Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
- c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 funcionarios .....	15
De 101 a 250 funcionarios .....	20
De 251 a 500 funcionarios .....	30
De 501 a 750 funcionarios .....	35
De 751 en adelante.....	40

Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

**2.** Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

**3.** Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

#### **Artículo 75. Duración de la representación.**

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.

#### **Artículo 76. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal.**

**1.** Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:

a) Los sindicatos más representativos a nivel estatal.

b) Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en su ámbito geográfico.

c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere este Estatuto en el conjunto de las Administraciones Públicas.

d) Los sindicatos que hayan obtenido al menos un porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.

e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

**2.** Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por Organismos o centros de trabajo.

#### **Artículo 77. Procedimiento electoral.**

El procedimiento para la elección de las Juntas de Personal y para la elección de Delegados de Personal se determinará reglamentariamente teniendo en cuenta los siguientes criterios generales:

- La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos.

- Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo. No tendrán la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nombramiento se efectúe a través de Real Decreto o por Decreto de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

- Podrán presentar candidaturas las Organizaciones Sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas, y los grupos de electores de una misma unidad electoral, siempre que el número de ellos sea equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.

- Las Juntas de Personal se elegirán mediante listas cerradas a través de un sistema proporcional corregido, y los Delegados de Personal mediante listas abiertas y sistema mayoritario.

- Los órganos electorales básicos serán las Mesas Electorales que se constituyan para la dirección y desarrollo del procedimiento electoral y las oficinas públicas permanentes para el cómputo y certificación de resultados reguladas en la normativa laboral.

- Las impugnaciones se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral, excepto las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción de actas electorales que podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social.

#### **Artículo 78. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.**

**1.** Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 71.5 para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales a que se refiere el presente Capítulo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

**2.** Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 70, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

**3.** Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

**4.** El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

**5.** La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

#### **Artículo 79. Derecho de reunión.**

**1.** Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

a) Los Delegados de personal.

- b) Las Juntas de personal.
  - c) Los Comités de empresa.
  - d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.
2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.  
La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

## **Capítulo XIV. Código de conducta de los empleados públicos.**

### **Artículo 80. Principios generales.**

Los empleados públicos actuarán, en el desempeño de sus funciones, de acuerdo con la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, y ajustarán sus actuaciones a los siguientes principios éticos y de conducta: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre hombres y mujeres.

### **Artículo 81. Principios éticos.**

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, sus superiores, compañeros, subordinados y ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto a los derechos humanos y las libertades de los ciudadanos, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, género, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

**11.** Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

**12.** Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

#### **Artículo 82. Principios de conducta.**

- 1.** Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
- 2.** El desempeño de un puesto público se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
- 3.** Obedecerán las instrucciones y órdenes de los superiores, salvo que éstas sean contrarias al ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
- 4.** Informarán a los ciudadanos sobre todas aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
- 5.** Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
- 6.** Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
- 7.** Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
- 8.** Mantendrán actualizada su formación profesional.
- 9.** Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
- 10.** Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes todas las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados.

#### **Capítulo XV. Régimen disciplinario**

##### **Artículo 83. Responsabilidad disciplinaria.**

Los funcionarios públicos, el personal estatutario, el personal laboral y el personal directivo quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Capítulo.

##### **Artículo 84. Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

**1.** Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

Además de los autores, serán responsables disciplinariamente los superiores que consintieren, así como quienes indujeren o encubrieren las faltas muy graves y graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o para los ciudadanos.

**2.** La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad y de presunción de inocencia.

3. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en los que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

### **Artículo 85. Faltas disciplinarias.**

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- f) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- g) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- h) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- i) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

3. Las faltas graves y leves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias.

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

### **Artículo 86. Sanciones.**

1. Las faltas serán corregidas con las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio de los funcionarios, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato durante un plazo máximo establecido en función de la gravedad de la falta.
- c) Suspensión de empleo y sueldo, con una duración máxima de 6 años.
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, sin derecho a indemnización, por el período que en cada caso se establezca.
- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

#### **Artículo 87. Prescripción de las faltas y sanciones.**

Las infracciones y sanciones prescribirán según lo dispuesto en las Leyes que las establezcan. Si éstas no fijan plazos de prescripción las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

#### **Artículo 88. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.**

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario tendrá carácter excepcional y no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

#### **Capítulo XVI. Cooperación entre las Administraciones Públicas.**

##### **Artículo 89. Relaciones de cooperación entre las Administraciones Públicas.**

Las Administraciones Públicas actuarán y se relacionarán entre sí en las materias objeto de este Estatuto de acuerdo con los principios de cooperación y colaboración, respetando, en todo caso, el ejercicio legítimo por las otras Administraciones de sus competencias.

##### **Artículo 90. Órganos de cooperación.**

1. La Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y de la Administración Local, atenderá en su funcionamiento y organización a lo establecido en la vigente legislación sobre régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

2. Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público como órgano técnico y de trabajo dependiente de la Conferencia Sectorial de Administración Pública. En esta Comisión se hará efectiva la coordinación de la política de personal entre la Administración del Estado, las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla, y en concreto le corresponde:

- a) Impulsar las actuaciones necesarias para garantizar la efectividad de los principios constitucionales en el acceso al empleo público.
- b) Arbitrar procedimientos técnicos para asegurar el cumplimiento de los principios generales establecidos en este Estatuto y proponer medidas para ejecutar lo establecido en el mismo.
- c) Formular propuestas de convenios y acuerdos a la Conferencia Sectorial de Administración Pública.
- d) Adoptar acuerdos en el ámbito de sus competencias, y en las que le delegue la Conferencia Sectorial de Administración Pública.
- e) Llevar a cabo el seguimiento de los acuerdos y convenios celebrados en el seno de la propia Comisión y de la Conferencia Sectorial de Administración Pública.
- f) Estudiar y analizar los proyectos de legislación básica en materia de empleo público, así como emitir informe sobre cualquier otro proyecto normativo que las Administraciones Públicas le presenten.
- g) Adoptar, en el ámbito de sus competencias, cuantas otras iniciativas considere necesarias.

**3.** Componen la Comisión de Coordinación del Empleo Público representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y de la Administración Local en los términos que se determine reglamentariamente, previa consulta con las Comunidades Autónomas.

**4.** La Comisión de Coordinación del Empleo Público elaborará sus propias normas de organización y funcionamiento.

#### **Artículo 91. Observatorio del Empleo Público**

Se crea el Observatorio de Empleo Público, vinculado funcionalmente a la Comisión de Coordinación del Empleo Público, con la función de recabar, ordenar, analizar y difundir información, así como realizar estudios sobre el empleo público.

#### **Disposición Adicional Única. Ámbito específico de aplicación.**

Al personal del sector público estatal, autonómico y local no incluidos en el artículo 2 de esta ley, les será de aplicación los artículos 34, 37, 80, 81 y 82.

#### **Disposición Transitoria Primera. Permanencia en el puesto de trabajo del personal laboral que desempeñe funciones correspondientes a funcionarios.**

El personal que a la entrada en vigor del presente Estatuto se encuentre desempeñando funciones o puestos de trabajo que, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 11, corresponden a funcionarios, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas con anterioridad a dicha fecha, podrán seguir desempeñando los mismos.

Lo establecido en el párrafo anterior será también de aplicación al personal laboral cuyo contrato de trabajo se encuentre suspendido y tenga derecho a la reserva de puesto de trabajo conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Disposición Transitoria Segunda. Entrada en vigor de la nueva clasificación.**

El Gobierno mediante Real Decreto establecerá los requisitos de titulación para el acceso a los diferentes subgrupos de clasificación profesional del artículo 32 de este Estatuto.

A la entrada en vigor del presente Estatuto los Grupos de clasificación existentes se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 32 de la presente norma, de acuerdo con la siguiente tabla de equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo Superior
- Grupo B: Subgrupo Técnico
- Grupo C: Subgrupo Administrativo- Especialista
- Grupo D: Subgrupo Auxiliar

#### **Disposición Transitoria Tercera. Declaración a extinguir en el Grupo E.**

Los Cuerpos y Escalas de funcionarios integrados actualmente en el Grupo E se declaran a extinguir.

**Disposición Transitoria Cuarta. Personal de carácter temporal.**

En el plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor de este Estatuto el personal de carácter temporal que ocupe puestos de trabajo de carácter estructural, podrá participar en las correspondientes pruebas selectivas para el acceso a la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo, valorándose como mérito el tiempo de servicios prestados en la correspondiente Administración Pública.

**Disposición Derogatoria Única**

Quedan derogadas la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública y la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y todas las normas de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en el presente Estatuto.

**Disposición Final Primera. Habilitación competencial.**

Las disposiciones de esta Ley se dictan al amparo del artículo 149.1.18ª de la Constitución, constituyendo éstas bases del régimen estatutario de los funcionarios, y al amparo del artículo 149.1.7ª de la Constitución por lo que se refiere a la legislación laboral.

**Disposición Final Segunda. Modificación de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.**

El apartado 4 del artículo 16 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, queda redactado del siguiente modo:

“Asimismo, por excepción, y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los demás artículos de la presente Ley, no podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal retribuido por arancel, ni al que desempeñe puestos cuyas retribuciones complementarias, incrementadas en un 10%, superen a sus retribuciones básicas, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.”

**Disposición Final Tercera. Desarrollo y entrada en vigor.**

Hasta que se dicten las normas específicas por las Cortes Generales y por las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, en aquellos supuestos de no entrada en vigor inmediata de este Estatuto, las normas actuales correspondientes que afecten al régimen de función pública se mantendrán en vigor en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.