

***Anteproyecto de Ley reguladora
del Estatuto Básico
de la Función Pública***



*federación sindical de
administración pública*

Índice

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	5
CAPÍTULO I.- Objeto, ámbito de aplicación y principios de ordenación de la Función Pública	13
CAPÍTULO II.- Clases de personal	15
CAPÍTULO III.- Planificación de recursos humanos	17
CAPÍTULO IV.- Selección del personal al servicio de las Administraciones Públicas	18
CAPÍTULO V.- Comienzo y extinción de la relación de servicio	20
CAPÍTULO VI.- Régimen de derechos y deberes de los funcionarios públicos	22
CAPÍTULO VII.- Clasificación de los funcionarios públicos	24
CAPÍTULO VIII.- Ordenación de la actividad profesional	24
CAPÍTULO IX.- Función Directiva Profesional.....	25
CAPÍTULO X.- Provisión y movilidad	25
CAPÍTULO XI.- Carrera profesional y promoción interna	27
CAPÍTULO XII.- Sistema retributivo	28
CAPÍTULO XIII.- Jornada, vacaciones y permisos.- Ausencia por enfermedad	30
CAPÍTULO XIV.- Situaciones administrativas	30
CAPÍTULO XV.- Régimen disciplinario	36
CAPÍTULO XVI.- Incompatibilidades	39

CAPÍTULO XVII.- Seguridad Social	44
CAPÍTULO XVIII.- Sistema de representación, participación y negociación colectiva. Derecho de reunión	44
CAPÍTULO XIX.- Coordinación de las Administraciones Públicas en materia de Función Pública	53
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Personal al servicio de las Entidades Locales	54
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Personal funcionario al servicio de las Ciudades de Ceuta y Melilla	57
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Personal docente de niveles distintos al universitario	57
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Personal investigador	58
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- Personal docente de nivel universitario	58
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- Personal de Administración y Servicios de las Universidades	58
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA.- Personal de las Instituciones Sanitarias	58
DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.- Normas especiales en materia de jubilación forzosa	59
DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.- Indemnizaciones por razón del servicio	59
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.- Incompatibilidades	59
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOPRIMERA.- Ámbito de aplicación del Capítulo XVIII	60
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEGUNDA.- Consideración de centro de trabajo a efectos electorales	60
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA.- Mesas de negociación del personal funcionario de Universidades	60
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA.- Descuento de la cuota sindical para la Administración	61

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA.- Aplicación de esta Ley a Navarra	61
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Situación del personal laboral en puestos o funciones propios de personal funcionario	61
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Transposición del sistema actual	61
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.- Complemento de adaptación al nuevo sistema retributivo.....	61
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.- Procedimiento electoral general	61
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.- Derogación de normas	62
DISPOSICIÓN FINAL.- Desarrollo y entrada en vigor	62



Anteproyecto de Ley reguladora del Estatuto Básico de la Función Pública

Exposición de motivos

1. Una nueva ordenación de la Función Pública es un acontecimiento que se ha producido en la historia administrativa de España en contadas ocasiones. En la época contemporánea, prescindiendo de antecedentes de regulación parcial, como fue la reforma del Ministro de Hacienda, López Ballesteros, de 1.825, la primera manifestación positiva de regulación con carácter general del ingreso, ascenso, clasificación, remuneración y derechos de los empleados públicos la constituye el Real Decreto de 18 de junio de 1852, conocido como Estatuto de Bravo Murillo, que clasificaba a los empleados de la Administración activa del Estado en cinco categorías, a cada una de las cuales correspondía un determinado sueldo. Se fijaban igualmente las condiciones y requisitos que debían reunir los aspirantes para el ingreso en la Administración y para el ascenso de categoría, así como sus derechos y deberes. Es decir que nos encontramos ya frente a un primer Estatuto que sienta las bases de la organización burocrática española.

Uno de los principales defectos del Estatuto de Bravo Murillo es que se aplicó a un número escaso de funcionarios, al excluir en bloque a las carreras especiales. Además, a partir de su publicación, las Leyes de Presupuestos del Esta-

do producen constantes alteraciones del régimen funcional y se van constituyendo, al amparo de leyes o disposiciones especiales, las carreras o escalafones que hoy denominaríamos Cuerpos Especiales, cuyos funcionarios consiguen la inamovilidad de la que carecen los de las carreras generales.

2. El segundo de los grandes Estatutos reguladores de nuestra Función Pública es el llamado Estatuto Maura, constituido por la Ley de Bases de 22 de julio de 1918 y el Reglamento de 7 de septiembre. Supone, entre otras cosas, la consagración de la estructura corporativa de la burocracia española y del sistema de categorías, y su finalidad no era tanto agrupar un haz o conjunto de tareas de cada categoría como ordenar retribuciones, ascensos y pruebas selectivas o de ingreso. Las categorías son posiciones personales, no objetivas, que se ostentaban al margen de las tareas o funciones realmente desempeñadas. El Estatuto de 1918 mostró especial interés en unificar las categorías y situaciones de los funcionarios: sus disposiciones en este terreno fueron aplicables a todos los Cuerpos de cualquier nivel, ya fuesen especiales o generales, y a cada categoría correspondía un sueldo que era igual para todos los que se encontraban en ellas, con independencia del Cuerpo al que pertenecieran.

Con el transcurso del tiempo, este Estatuto Maura sufrió una serie de modificaciones sustanciales. De una parte, los sueldos presupuestarios se fueron congelando al término de la guerra civil de 1936, con lo que los Cuerpos más poderosos buscaron soluciones al acuciante problema de la pérdida de poder adquisitivo mediante diferentes fórmulas, una de las cuales consistió en la creación de nuevas categorías administrativas dotadas de mayores remuneraciones, y en el ascenso masivo de los funcionarios a las categorías superiores dejando vacantes las inferiores. Al mismo tiempo, la categoría personal o administrativa que correspondía al funcionario se fue desligando paulatinamente de la categoría funcional o destino, es decir, de las tareas que realmente efectuaba y de los méritos contraídos. Al final del proceso, a comienzos de 1960, la categoría personal del funcionario constituía, en términos generales, un simple índice retributivo basado únicamente en la antigüedad.

3. Contra esta situación gravemente disfuncional trata de luchar la Ley de Bases de Funcionarios Civiles del Estado de 1963, cuyo texto articulado se aprobó en 1964, mediante la supresión de las categorías administrativas y la introducción de la técnica norteamericana de la clasificación de puestos de trabajo. Para ponerla en práctica se decidió suprimir de manera radical los grados y categorías administrativas personales dentro de cada Cuerpo, de tal manera que todos sus miembros pudieran desempeñar cualquier puesto de los adscritos a su colectivo. Si la supresión de las categorías fue un hecho no puede decirse lo mismo de la clasificación de los puestos de trabajo y adscripción de los mismos en las plantillas orgánicas. El sistema de clasificación se abandonó al poco de aprobarse la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y las plantillas orgánicas,

que no eran sino la manifestación formal de la clasificación de puestos, no sufrió mejor suerte. En estas condiciones el sistema de concurso de méritos fracasó también siendo progresivamente sustituido por el que se configuraba como sistema excepcional, o sea, el de la libre designación o nombramiento. El fracaso del sistema de concurso fue especialmente acusado en el nivel de los Cuerpos superiores, cuyos puestos de trabajo se fueron clasificando en las plantillas orgánicas como de libre designación.

Esta situación de creciente desprofesionalización e incesante movilidad del personal trató de solucionarse con diferentes medidas parciales, sobre todo de carácter retributivo, hasta llegar al año 1978, en que se produce un hecho de trascendencia histórica y gran importancia también para la Administración española como es la promulgación de la Constitución de 27 de diciembre.

4. La Constitución de 1978 es el único texto de nuestro constitucionalismo histórico que contiene expresas referencias al concepto de funcionario y al propio sistema de Función Pública. En efecto, de un lado, el artículo 103.1 define a la Administración Pública como una organización que sirve con objetividad a los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios rectores de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho. De otro lado, el artículo 103.3 establece mandatos precisos relacionados con el acceso a la Función Pública, según principios de mérito y capacidad, con las peculiaridades del derecho a la sindicación de los funcionarios, su sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. Por último, el artículo 149.1.18ª establece la competencia exclusiva del Estado para

dictar las bases del régimen estatutario de los funcionarios.

A estos mandatos constitucionales han respondido distintos intentos de regulación total o parcial de la Función Pública, siendo la norma más relevante la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley que, como se reconoce en su propia Exposición de Motivos, sólo aborda de manera parcial y provisional la regulación de las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos.

La Ley 30/1984, sucesivamente modificada en años posteriores, sí cabe señalar que la misma no establece un nuevo modelo de Función Pública, sino que se limita a introducir una serie de medidas parciales que acentúan la tendencia a estructurar la Función Pública en torno al puesto de trabajo, estableciendo la movilidad indistinta de los funcionarios sin apenas tener en cuenta su especialización profesional. No obstante, al no haberse modificado el sistema tradicional de acceso a la Función Pública a través de los Cuerpos de funcionarios se ha producido una fuerte desconexión entre la preparación profesional exigida para el ingreso y las expectativas de carrera de los funcionarios, basadas en la ocupación de puestos de trabajo.

Por otra parte, el nuevo sistema retributivo diseñado en la Ley 30/1984, ha ido dando creciente importancia a las retribuciones ligadas al puesto de trabajo en detrimento de las vinculadas a las condiciones personales y profesionales de los funcionarios, lo que ha reforzado aún más la movilidad, puesto que las mejoras retributivas sólo pueden obtenerse mediante el cambio de puesto de trabajo.

La conversión de los puestos de trabajo en el eje de la carrera administrativa y en la única posibilidad real de mejorar las

retribuciones ha producido, además, una constante presión sobre las estructuras orgánicas y las relaciones de puestos de trabajo con el fin de aumentar los puestos mejor dotados económicamente dejando vacíos los niveles inferiores.

5. Estos cambios del modelo constitucional de Función Pública se producen además en un contexto nacional e internacional en el que el papel del sector público y en concreto de la Función Pública se presenta como uno de los elementos fundamentales que han de permitir la convergencia de los países de la Unión Europea. En efecto, todos los países de nuestro entorno están empeñados en un mismo reto y exigencia: configurar lo que ha de ser la Administración Pública del futuro, una Administración Pública eficaz, equilibrada, austera, orientada a los ciudadanos, una Administración Pública que asegure la convivencia y el bienestar, que promueva el progreso con servicios de calidad y que tenga la capacidad necesaria para adaptarse a los cambios.

Por lo que respecta, en concreto, a España, se ha pasado a partir de 1978 de un Estado fuertemente centralizado a un Estado descentralizado no sólo administrativa sino políticamente —el Estado de las Autonomías—, lo que afecta al propio volumen o magnitud del empleo público y a su distribución. En efecto, hace no muchos años todos los funcionarios públicos trabajaban bajo una única dependencia, la de la Administración Central del Estado, mientras que hoy, en el contexto de transformación del poder territorial que en España se ha llevado a cabo tras la Constitución de 1978, el conjunto del personal al servicio del sector público trabaja para tres Administraciones Públicas: del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local, lo que determina la necesidad de regular adecuadamente la estruc-

turación y ordenación por parte de cada una de estas Administraciones Públicas del personal a su servicio.

En relación con este universo del empleo público, la finalidad que persigue el Estatuto es desarrollar con carácter estable y permanente hacia el futuro la competencia exclusiva que la Constitución reconoce al Estado para determinar el régimen estatutario de los funcionarios públicos, siguiendo fielmente la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el alcance de la normativa básica, dejando una amplia posibilidad a los Parlamentos de las Comunidades Autónomas para regular sus propias funciones públicas con el único límite del cumplimiento de la citada normativa básica. Por ello el Estatuto Básico se limita a incorporar lo que debe ser esencial o común a todas las Funciones Públicas del Estado dejando que sean las distintas Administraciones Públicas las que complementen dicha normativa básica con los oportunos desarrollos reglamentarios a dictar en cada ámbito.

Además el Estatuto Básico es especialmente cuidadoso también con el mandato constitucional al prever la posibilidad de que exista normativa básica específica en los sectores que así lo demanden, como son la Función Pública docente, la sanitaria, la investigadora y la de las Instituciones del Sistema Nacional de Salud.

6. Junto a esta razón de acomodar la legislación de funcionarios a los principios constitucionales y dar cumplimiento así al propio mandato constitucional, existen otras razones que refuerzan la necesidad de disponer con urgencia del Estatuto Básico de la Función Pública. Por su propia definición y en relación con el entorno en el que desarrolla su actividad, la Administración Pública es ante todo una organización dirigida a la prestación de servicios a los ciudadanos, centro de referencia últi-

mo de toda la actuación administrativa. El conocimiento de esta misión central de la Administración Pública como organización al servicio de los ciudadanos conduce a un nuevo concepto de la gestión pública, basado en los principios de legalidad, equidad, eficacia y eficiencia que, a su vez, conllevan cambios sustanciales tanto en la estructura organizativa de la Administración como en su cultura interna y externa, esto es, en las relaciones que se establecen entre el personal y entre estos y el público y en la forma que se entiende la actividad administrativa y se gestionan los recursos humanos.

En efecto, existe en la actualidad una coincidencia general en señalar que no existe hoy una gestión plenamente eficaz de los recursos humanos en las Administraciones Públicas, lo que supone un grave obstáculo en los esfuerzos de modernización del aparato burocrático con el fin de convertirlo en un eficiente prestador de servicios a los ciudadanos. Esta deficiente utilización de los recursos humanos puede ser corregida en buena medida con las medidas contenidas en el Estatuto Básico, tendente a dotar de mayor agilidad y flexibilidad la gestión de personal, a motivar y estimular a los funcionarios a un cumplimiento más eficiente de sus tareas, y a una mayor asunción de responsabilidades en el marco de unas Administraciones modernas que deben legitimarse ante los ciudadanos por una utilización racional y eficiente de los medios que los propios ciudadanos ponen, en último extremo, a su disposición.

7. El Estatuto Básico comprende no sólo un conjunto de reglas jurídicas aplicables a la Función Pública sino también, con respeto a la capacidad de autoorganización de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, aquellas reglas organizativas de la Función Pública y principios

de ordenación que, siendo válidas en el quehacer de las organizaciones privadas, resultan hoy día imprescindibles para garantizar un funcionamiento ágil y eficaz de las organizaciones administrativas de carácter público.

Por todo ello puede afirmarse que estamos ante un modelo de Función Pública válido para todas las Administraciones Públicas en cuanto que resulta aplicable a todos aquellos colectivos de personal que no han de tener una regulación diferenciada por mandato constitucional e incorpora el conjunto de materias que han de tener, constitucionalmente, carácter básico, con una regulación suficiente para que el modelo tenga las características que exige un diseño común válido para la generalidad de los funcionarios públicos y flexible para que, dentro de este común denominador normativo, las Comunidades Autónomas puedan efectuar desarrollos adecuados a sus especiales características y establecer soluciones políticas propias.

8. El Estatuto Básico incluye, en su ámbito de aplicación, al personal funcionario y estatutario de todas las Administraciones Públicas con las exclusiones de aquellos colectivos que, por mandato constitucional, han de tener regulación propia como son el personal de las Cortes generales y de los Órganos Constitucionales, los funcionarios del Poder Judicial y al servicio de la Administración de Justicia, el personal militar profesional y el de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Por lo que se refiere a la Administración Local, el Estatuto opta por la aplicación del mismo al personal al servicio de las Corporaciones Locales, si bien, para respetar las peculiaridades de su régimen legal, incluye una disposición adicional en la que se regulan aquellos aspectos estatutarios que el legislador considera que deben merecer un tratamiento singularizado.

En desarrollo del Estatuto Básico deberá dictarse una Ley de Función Pública de la Administración General del Estado y cada una de las Comunidades Autónomas podrá dictar la Ley aplicable a sus funcionarios. En el ámbito de estas Leyes, las Administraciones Públicas podrán dictar normas específicas adaptadas a las peculiaridades del personal de Correos, del de Instituciones penitenciarias y del de aquellos otros colectivos que por la singularidad de su función así lo precisen.

Por otra parte, el Estatuto se aplicará al personal docente, al personal investigador y al estatutario de las Instituciones del Sistema Nacional de Salud con las especificidades que se prevén en las disposiciones adicionales de la Ley.

En cuanto al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, el Estatuto establece que se regirá, además de por el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y convenios colectivos, por los preceptos de la propia Ley reguladora del Estatuto de la Función Pública que así lo dispongan. Por otra parte, se definen con precisión las funciones que pueden ser desempeñadas por el personal laboral.

9. Entrando en el examen del contenido material del Estatuto, debe destacarse su pretensión de avanzar decididamente en el camino de la profesionalización de la Función Pública directiva ya emprendido por la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado de 14 de abril de 1997. El Estatuto regula por primera vez en nuestro país la función directiva en las Administraciones Públicas, cuyos titulares estarán sujetos a responsabilidad profesional, personal y directa por la gestión desarrollada y sometidos a control y evaluación de dicha gestión por el órgano superior competente.

10. En este mismo sentido de lograr la máxima profesionalización de la Función Pública, se configura una auténtica carrera administrativa de los funcionarios públicos, independiente de los avatares del desempeño de puestos de trabajo y basada exclusivamente en los principios de mérito y capacidad. El establecimiento de la carrera profesional de los funcionarios públicos es una de las novedades más importantes y positivas del Estatuto y responde, sin duda, a una de las aspiraciones más sentidas por los funcionarios públicos en los últimos treinta años. La carrera diseñada en el Estatuto se desliga de la ocupación de los puestos de trabajo y se basa en la antigüedad, la trayectoria profesional, la calidad de los trabajos desarrollados, los conocimientos y la actuación profesional aplicándose a tal efecto un sistema de evaluación que supone otra importante novedad del Estatuto.

La regulación de la carrera profesional va a producir sin duda dos efectos muy positivos en el funcionamiento de las Administraciones Públicas y en el colectivo de funcionarios: por un lado, se va a frenar la presión sobre las estructuras administrativas y la creación de puestos de trabajo como medio para obtener mejoras retributivas; y por otro, se va a dotar de estabilidad a las retribuciones, que quedan desligadas en gran medida del puesto de trabajo desempeñado.

11. Con objeto de optimizar la utilización de los recursos humanos en las diferentes Administraciones Públicas, se establecen medidas para la flexibilización de la asignación de puestos, así como sistemas de movilidad, tanto voluntaria como forzosa, menos rígidos que los existentes en la actualidad, siempre con respeto de los derechos económicos de los funcionarios, ya que las retribuciones no van a continuar dependiendo básicamente de los puestos

desempeñados, sino de la categoría personal que se haya alcanzado en la carrera profesional.

El Estatuto consagra un nuevo principio de ordenación de la actividad profesional: la prestación de servicios de los funcionarios públicos se realiza mediante el desempeño de puestos de trabajo singularizados o genéricos, de acuerdo con lo que determine cada Administración Pública, en el instrumento a través del cual se materializa con carácter general la ordenación del personal y su encuadramiento en las unidades administrativas.

12. El sistema retributivo diseñado es coherente con el modelo de integración de los funcionarios en Cuerpos y Escalas, que se estructuran, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en cuatro grupos profesionales, así como con los sistemas de movilidad y carrera que se articulan. El nuevo sistema permitirá a las Administraciones Públicas establecer unas políticas retributivas incentivadoras.

13. Junto a estas y otras medidas encaminadas a mejorar la eficacia y la productividad de las Administraciones Públicas y para motivar e incentivar a los servidores públicos para el mejor desempeño de sus funciones, el Estatuto contiene una importante novedad como es la referencia expresa a los valores éticos en el servicio público: integridad, transparencia en la gestión, receptividad, competencia profesional, servicio a los ciudadanos, neutralidad e imparcialidad.

La revitalización del interés por los valores éticos del servicio público es una de las líneas fuertes que caracterizan a la Administración Pública de finales del siglo. Distintos países de nuestro entorno europeo como Gran Bretaña, Italia, Portugal o Suecia, han expresado formalmente los valores éticos que han de servir de guía y orientación a las organizaciones

públicas y a las personas que en ellas trabajan.

En nuestro país, la exploración de los valores éticos y la formulación de los modelos de conducta en ellos inspirados ha de tener como referente la Constitución de 1978, acervo ético común para todos los españoles en cuanto conceptúa a la Administración como servidora objetiva de los intereses generales.

14. En materia de situaciones administrativas se reordena el actual sistema y se disminuye el número de supuestos de carácter básico en los que procede declarar cada situación. Esta regulación básica dota al sistema de un núcleo de común y necesaria aplicación a todos los funcionarios, cualquiera que sea la Administración Pública a la que pertenezcan, sin perjuicio de permitir a las Administraciones Públicas establecer una normativa adaptada a sus propias necesidades y peculiaridades.

15. Entre las novedades introducidas en el régimen disciplinario cabe señalar la actualización de las faltas muy graves, otorgándose a las Comunidades Autónomas capacidad para tipificar en su ámbito, en norma con rango de Ley, las faltas graves y leves.

Así mismo, se ha procedido a la reordenación de las sanciones, con el propósito de que cumplan una función de prevención general que opere como factor natural desincentivador de conductas no deseadas en el ámbito administrativo.

En cuanto al procedimiento, se prevé la sustitución del regulado en la legislación vigente, excesivamente complejo, garantista y casuístico, por otro que deberá estructurarse por cada Administración atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal, si bien con la necesaria garantía de los derechos del funcionario expedientado que se enuncian expresamente.

16. Los principios básicos de profesionalidad y dedicación de los empleados públicos inspiran la normativa en materia de incompatibilidades, como garantía de la calidad de los servicios y la imparcialidad de la Administración. Con esta base, debe destacarse el esfuerzo de simplificación con que se ha llevado a cabo la regulación, definiendo con claridad los principios generales que han de aplicarse, prescindiendo de la exagerada minuciosidad con que aparecían reguladas ciertas cuestiones, sin que ello implique en modo alguno que se haya optado por un régimen menos rigorista o más flexible.

Se mantiene, por otra parte, en la regulación de las incompatibilidades su carácter de sistema general aplicable a todo el sector público y a todo el personal del mismo, cualquiera que sea la naturaleza de la relación de empleo. Para ello, el ámbito de aplicación del Estatuto, en lo que se refiere en concreto a la materia indicada, es objeto de la oportuna ampliación en una de las disposiciones adicionales de la Ley.

17. El sistema de representación, participación y negociación colectiva de los empleados públicos mantiene y mejora los instrumentos existentes hasta el momento corrigiendo las disfunciones detectadas, a la vez que da respuesta a la realidad organizativa de la Administración. En este sentido es importante la modificación introducida en materia de unidades electorales, pues si bien se mantienen con carácter general las existentes, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer Unidades Electorales en razón al número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas y a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas para ello.

La Ley contempla una mejor articulación de los órganos de negociación, en paralelo con la profundización y la mejora del procedimiento general de negociación. Tanto la definición y conceptualización de las Mesas como la definición de sus competencias permiten una mejor articulación de la negociación bajo los principios de primacía y complementariedad.

Por otra parte, se prevé la posibilidad de crear órganos de negociación comunes para funcionarios y personal laboral y otros interdependientes entre las diferentes Administraciones Públicas o entre diferentes Entidades dentro de una misma Administración Pública. De esta manera se extiende de forma material y efectiva la capacidad negociadora sindical para adaptarse mejor a la realidad de las Administraciones Públicas. Se regula por primera vez la composición de una Mesa General de Negociación de todas las Administraciones Públicas, que viene a culminar la estructura de negociación y que se reserva para los temas básicos y los de carácter general relacionados con actos específicos.

Se establecen, además, normas explícitas sobre constitución y composición de las Mesas negociadoras y se fijan los principios que deben regir los procesos negociadores, presididos por el de la buena fe.

En cuanto a la validez y eficacia de los Pactos y Acuerdos, se acaba con la indeterminación de su valor jurídico y el problema de su aplicabilidad directa. Así, se introducen reformas sustanciales que suponen la aplicación directa de los Acuerdos ratificados cuando afecten a materias que puedan ser decididas de forma definitiva por los órganos de gobierno de las diferentes Administraciones Públicas. Los Acuerdos ratificados sobre materias sometidas a reserva formal de Ley carecen de valor normativo directo, pero el órgano de gobierno respectivo se compromete a ela-

borar el correspondiente Proyecto de Ley conforme al contenido y plazo pactado en el Acuerdo.

Además de numerosas mejoras técnicas introducidas por la Ley en la determinación de las condiciones que deben cumplir los Pactos y Acuerdos, se establece la prórroga automática de los mismos si no media denuncia expresa de las partes y la posibilidad de acordar el mantenimiento de la vigencia de materias reguladas en Acuerdos anteriores en el supuesto de derogación de los mismos por otros posteriores.

Por último y con el fin de mejorar las relaciones laborales y reducir la conflictividad se regula por primera vez un sistema de solución extrajudicial de los conflictos colectivos que puedan surgir entre las diferentes Administraciones y sus empleados, sistema integrado por procedimientos de mediación y arbitraje, los primeros de carácter obligatorio y los segundos voluntarios.

18. Finalmente se establecen, como órganos de coordinación, cooperación, asistencia técnica e información entre las Administraciones Públicas, la Conferencia Sectorial de Función Pública, el Consejo de la Función Pública y la Comisión de Coordinación de la Función Pública.

La Conferencia Sectorial de Función Pública, órgano de coordinación de las políticas de recursos humanos de la Administración General del Estado y de las Administraciones de las Comunidades y Ciudades Autónomas, tiene como misión principal la de asegurar la coherencia del sistema general de Función Pública.

El Consejo de la Función Pública, compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades y Ciudades Autónomas y de las Corporaciones Locales, es el órgano de consulta, colaboración y coordinación de

todas las Administraciones Públicas en materia de Función Pública, especialmente para adoptar acuerdos en materia de movilidad entre Administraciones Públicas.

Por último, la Comisión de Coordinación de la Función Pública es el órgano técnico dependiente de la Conferencia Sectorial encargado de hacer efectiva la coordinación de la política de personal entre la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas.

Capítulo I.- Objeto, ámbito “ de aplicación y principios de ordenación de la Función Pública

Artículo 1.- Objeto.

La presente Ley tiene por objeto regular el Estatuto Básico de la Función Pública, en desarrollo de lo previsto en el artículo 149.1.18ª de la Constitución, por lo que sus normas tienen el carácter de bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, y se dictan en cumplimiento de lo dispuesto en su artículo 103.3.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

1. Esta Ley es de aplicación al personal funcionario y estatutario de las siguientes Administraciones Públicas y Organismos públicos dependientes o vinculados a las mismas:

- a) La Administración General del Estado y de la Seguridad Social.
- b) La Administración de las Comunidades y Ciudades Autónomas.
- c) La Administración de las Corporaciones Locales.
- d) La Administración de las Instituciones del Sistema Nacional de Salud.

2. Resulta también de aplicación a los funcionarios civiles de la Administración militar.

3. La presente Ley tiene carácter supletorio para todo el personal al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 3.- Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por el Estatuto de los Trabajadores, sus normas de desarrollo y convenios colecti-

vos, por los preceptos de esta Ley que así lo dispongan.

Artículo 4.- Leyes de Función Pública.

1. En aplicación del presente Estatuto, las Cortes Generales dictarán la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrán aprobar, en el ámbito de sus competencias, las Leyes reguladoras de su Función Pública.

2. El presente Estatuto se aplicará al personal docente, al de administración y servicios de las Universidades, al personal investigador y al estatutario de las Instituciones del Sistema Nacional de Salud con las especificidades previstas en las disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta, sexta y séptima.

3. En el ámbito de las Leyes de Función Pública contempladas en el apartado 1, las Administraciones Públicas podrán dictar normas específicas adaptadas a las peculiaridades del personal de correos, del de Instituciones Penitenciarias y del de aquellos otros colectivos que por la singularidad de su función lo precisen.

Artículo 5.- Personal de otras Administraciones Públicas.

Las disposiciones contenidas en este Estatuto y en las normas que se dicten en su ejecución y desarrollo, se aplicarán, cuando así lo disponga su legislación específica, a los funcionarios siguientes:

- a) Funcionarios de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- b) Funcionarios de los Órganos Constitucionales del Estado y de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas.

- c) Funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- d) Funcionarios militares profesionales.
- e) Funcionarios de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- f) Funcionarios retribuidos por arancel.

Artículo 6.- Principios de ordenación de la Función Pública.

La ordenación de la Función Pública responde a los siguientes principios:

- a) Sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Responsabilidad, incompatibilidad y objetividad como garantías del ejercicio objetivo e imparcial de la Función Pública.
- d) Ética en el desempeño del servicio público.
- e) Inamovilidad en la relación de servicio, como garantía de la independencia en la prestación de servicios.
- f) Eficacia en el servicio a los intereses generales.
- g) Eficiencia en la utilización de los recursos.
- h) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de funciones y tareas asignadas al puesto de trabajo.
- i) Coordinación, cooperación e información entre las Administraciones Públicas en materia de Función Pública.
- j) Capacidad de autoorganización en la ordenación de la actividad profesional en la forma regulada en el Capítulo VIII de este Estatuto.
- k) Participación y negociación para la determinación de las condiciones de trabajo en la forma regulada en el Capítulo XVIII de este Estatuto.

Artículo 7.- Valores éticos del servicio público.

Son valores éticos del servicio público la integridad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en la gestión, la receptividad, la competencia profesional y el servicio a los ciudadanos.

Las Administraciones Públicas fomentarán modelos de conducta del personal a su servicio que integren los valores éticos del servicio público en su actuación profesional y en sus relaciones con los ciudadanos.

Capítulo II.- Clases de personal

Artículo 8.- Clases de personal.

El personal al servicio de las Administraciones Públicas se clasifica en:

1. Funcionarios de carrera.
2. Funcionarios interinos.
3. Personal laboral.
4. Personal eventual.
5. Personal estatutario del Sistema Nacional de Salud. Toda referencia que se haga en esta Ley al personal funcionario se entenderá hecha así mismo a este personal.

Artículo 9.- Funcionarios de carrera.

1. Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, desempeñan servicios profesionales de carácter permanente, retribuidos por las Administraciones Públicas y regulados por el derecho administrativo.

2. A este personal corresponde, con carácter general, el desempeño de puestos y el ejercicio de funciones en las Administraciones Públicas.

Artículo 10.- Funcionarios interinos.

1. Son funcionarios interinos los que, por razones de necesidad y urgencia o para la ejecución de programas temporales, en virtud de nombramiento legal, desarrollan funciones retribuidas por las Administraciones Públicas en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera, permanezcan las razones de necesidad o urgencia o dure el programa temporal.

Los programas temporales tendrán una duración determinada y responderán ordinariamente a actividades no habituales de la Administración.

Las plazas ocupadas por funcionarios interinos nombrados por razones de necesidad y urgencia deberán incluirse en las ofertas de empleo público correspondientes.

2. A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

Artículo 11.- Personal laboral.

1. Es personal laboral el que, en virtud de contrato de esta naturaleza, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. Podrá ser de carácter indefinido o temporal en función de la duración del contrato.

2. A través de la negociación colectiva, las condiciones de trabajo del personal laboral se acomodarán a las del personal funcionario, de acuerdo con los principios contemplados en el artículo 6 del presente Estatuto, en todo lo que no lo impidan las peculiaridades del ejercicio de funciones públicas.

3. El personal laboral podrá desempeñar las siguientes funciones:

- a) Las propias de oficios, así como las de vigilancia, custodia, porteo y otras de carácter análogo.
- b) Las de trámite y colaboración de carácter administrativo y las auxiliares que comporten manejo de máquinas, archivo y similares cuando se desarrollen en el extranjero.
- c) Las correspondientes al desarrollo de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados, cuando no existan Cuerpos, Escalas o plazas de funcionarios entre cuyas funciones y especialidades se encuentren las necesarias para el desarrollo de las citadas actividades.
- d) Las de carácter instrumental correspondientes a las áreas de manteni-

miento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como las de las áreas de expresión artística y las vinculadas directamente a su desarrollo.

- e) Las que excepcionalmente se establezcan en una norma con rango de Ley, en función de las peculiaridades de los servicios públicos que hayan de prestarse.

Artículo 12.- Personal eventual.

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

2. Las Administraciones Públicas determinarán su número y características funcionales dentro de los correspondientes créditos presupuestarios.

3. El nombramiento y cese del personal eventual serán libres. En todo caso el cese, que nunca generará derecho a indemnización, tendrá lugar cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza y asesoramiento.

4. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

5. Las Administraciones Públicas determinarán las retribuciones de este personal, que se ajustarán a las que por similares funciones, tareas o puestos perciban los funcionarios de carrera.

6. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

Capítulo III.- Planificación de recursos humanos

Artículo 13.- Planificación. Instrumentos y medidas.

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objeto su adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación para la mejora en la prestación de los servicios.

Cada Administración Pública llevará a cabo la planificación de sus recursos humanos en el marco de las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, y de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 6 de esta Ley.

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos, que serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas.

3. Estos planes podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de ofertas de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Procedimientos de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo X.
- d) Cursos de formación y capacitación.
- e) Concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.

- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Incorporación de recursos humanos adicionales, que habrán de integrarse, en su caso, en las ofertas de empleo público.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes.

4. Las necesidades de funcionarios de carrera y personal laboral de carácter indefinido que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes serán incluidas en las ofertas de empleo público, que serán requisito previo a la convocatoria de las pruebas selectivas. La aprobación de las ofertas de empleo público corresponderá al Gobierno o a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Las normas o acuerdos aprobatorios de las ofertas indicarán el plazo máximo de convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes incluidas en las mismas.

Artículo 14.- Registro de Personal de las Administraciones Públicas.

1. En cada Administración Pública existirá un Registro en el que se inscribirá a todo el personal al servicio de la misma.

2. Los órganos competentes de las Administraciones Públicas determinarán, previo informe del Consejo de la Función Pública, la información que habrá de figurar en los Registros de Personal, los requisitos y procedimientos para su utilización recíproca y las cautelas que habrán de establecerse para garantizar la confidencialidad de los datos en los términos que establezca la legislación vigente sobre la materia.

Capítulo IV.- Selección del personal al servicio de las administraciones públicas

Artículo 15.- Normas generales y sistema de selección.

1. Las Administraciones Públicas seleccionarán a su personal, funcionario de carrera o laboral de carácter indefinido, de acuerdo con sus ofertas de empleo público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas selectivos de oposición, concurso o concurso-oposición libres.

La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación; el concurso, en la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes y en el establecimiento del orden de prelación de los mismos; y el concurso-oposición, en la sucesiva utilización de los dos sistemas anteriores.

En todo caso, se garantizará el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las Administraciones Públicas adoptarán las medidas adecuadas para que, una vez finalizado el proceso selectivo, los puestos se provean con la máxima celeridad.

2. El Gobierno y los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán autorizar que la selección se efectúe en dos fases cuando resulte necesario para la planificación de los recursos humanos por la naturaleza y características de las plazas a cubrir, o cuando así lo aconseje el elevado número de aspirantes.

La primera fase consistirá en la celebración de pruebas de carácter competitivo previa convocatoria pública. Los candidatos que las superan quedarán incluidos en

una relación, que tendrá vigencia temporal no superior a tres años, con el orden de prelación que resulte de la puntuación obtenida.

Durante el tiempo de vigencia de la anterior relación, las Administraciones Públicas podrán realizar convocatorias correspondientes a la segunda fase, que incluirán el número concreto de plazas que determinen sus ofertas de empleo público, en la que sólo podrán participar quienes estén incluidos en dicha relación.

El nombramiento de funcionarios interinos o la contratación de personal laboral temporal en los Cuerpos, Escalas o plazas para los que se establezca un procedimiento de selección en dos fases, habrá de hacerse por riguroso orden de puntuación entre los candidatos incluidos en la relación a que se refiere este apartado, sin que los servicios prestados interina o temporalmente puedan constituir mérito alguno para la segunda fase.

En la segunda fase selectiva, el número de aspirantes aprobados no podrá ser superior al de plazas convocadas.

3. Los procesos selectivos se adecuarán a las características y al grado de especialización de las funciones y tareas a desempeñar por cada Cuerpo, Escala, plaza o categoría laboral.

4. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de personal debidamente capacitado para cubrir los puestos de trabajo o la realización de funciones que requieran el conocimiento de dos lenguas oficiales.

5. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas adecuadas para favorecer que las personas discapacitadas accedan al empleo público, debiendo reservar a tal efecto un cupo no inferior al 3 por ciento global de las plazas ofertadas para ser cubiertas entre aquellos que tengan la

condición legal de persona con minusvalía. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

6. Los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder en igualdad de condiciones que los españoles a todos los empleos públicos que no impliquen una participación directa o indirecta 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.

Las Administraciones Públicas determinarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, los Cuerpos, Escalas, plazas o empleos a los que, de acuerdo con los criterios establecidos en el párrafo anterior, no puedan acceder los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea.

Artículo 16.- Selección del personal funcionario.

1. Para poder participar en los procesos selectivos convocados por las Administraciones Públicas será necesario reunir los siguientes requisitos;

- a) Poseer la nacionalidad española, o la de un Estado miembro de la Unión Europea en los términos previstos en la legislación vigente.
- b) Estar en posesión de la titulación exigida o en condiciones de obtenerla en el plazo de presentación de solicitudes.
- c) Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las tareas habituales del Cuerpo, Escala o plaza correspondiente.
- d) Tener cumplidos dieciocho años y no exceder de la edad de jubilación forzosa, salvo en aquellos Cuerpos o Escalas

que tengan determinada por Ley otra edad de ingreso o jubilación.

- e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas.

2. Las Administraciones Públicas regularán la composición y funcionamiento de los órganos de selección, que serán de naturaleza colegiada, garantizando la objetividad en su actuación y la idoneidad de sus integrantes. Les será de aplicación lo dispuesto en la normativa vigente sobre órganos colegiados y sobre abstención y recusación.

Las convocatorias podrán prever la designación de expertos que, en calidad de asesores del órgano de selección, actuarán con voz pero sin voto.

3. La selección de los funcionarios interinos se hará de acuerdo con el sistema selectivo que cada Administración Pública determine, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad. Dicho sistema deberá permitir la máxima agilidad en la selección, en razón a la urgencia requerida para el desempeño transitorio de los puestos de trabajo o de las funciones correspondientes.

Artículo 17.- Selección del personal laboral.

1. La participación en los procesos selectivos de personal laboral exigirá la concurrencia de los requisitos enunciados en las letras b), c) y e) del apartado 1 del artículo anterior. Se requerirá tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad de sesenta y cinco años, salvo que por disposición legal o Convenio Colectivo se determine otra edad de ingreso o jubilación.

2. Los órganos de selección de personal laboral serán de naturaleza colegiada y

deberá garantizarse la objetividad de su actuación y la idoneidad de sus integrantes.

3. La contratación de personal laboral temporal se efectuará conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a las normas de general aplicación a este tipo de personal.

4. Concluido el proceso selectivo y de acuerdo con las bases de la convocatoria, el órgano competente procederá a la formalización de los contratos, una vez acreditado por los aspirantes seleccionados el cumplimiento de los requisitos y condiciones de la convocatoria.

Capítulo V.- Comienzo y extinción de la relación de servicio

Artículo 18.- Adquisición de la condición de funcionario de carrera.

1. 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. Los nombramientos de funcionarios deberán ser publicados en el Boletín Oficial del Estado o, en su caso, en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o de la Provincia correspondiente.
- c) Juramento o promesa de cumplir fielmente las obligaciones del cargo y guardar y hacer guardar la Constitución como norma fundamental del Estado y, en su caso, el Estatuto de Autonomía correspondiente.
- d) Toma de posesión dentro del plazo que cada Administración Pública establezca.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) anterior, no podrán ser nombrados funcionarios y quedarán anuladas las actuaciones a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

3. La falta de toma de posesión dentro de plazo, imputable al interesado, producirá el decaimiento de su derecho a adquirir la condición de funcionario de carrera en ese proceso selectivo.

Artículo 19.- Causas de extinción de la relación de servicio.

Son causas de extinción de la relación de servicio:

- 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.
- c) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tenga carácter firme.
- d) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviera carácter firme.
- e) La jubilación del funcionario.

Artículo 20.- Renuncia.

La renuncia a la condición de funcionario habrá de ser manifestada libremente por escrito y aceptada expresamente por la Administración Pública.

No podrá ser aceptada la renuncia cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o procesado por la comisión de algún delito.

La renuncia a la condición de funcionario no inhabilita para obtener un nuevo ingreso en la Administración Pública, a través del procedimiento de selección establecido.

Artículo 21.- Pérdida de la nacionalidad.

La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, por parte de aquellos funcionarios pertenecientes a Cuerpos o Escalas a los que puedan acceder los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea, determinará la pérdida de la condición de funcionario, salvo que, simultáneamente, en este último caso, se adquiriera la nacionalidad de otro Estado miembro.

Artículo 22.- Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta cuando haya adquirido

carácter firme produce la pérdida de todos los empleos o cargos que tuviere el funcionario penado.

La pena principal o accesoria de inhabilitación especial cuando tuviere carácter firme produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.

Artículo 23.- Jubilación.

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.

Artículo 24.- Jubilación voluntaria.

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.

Artículo 25.- Jubilación forzosa.

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 hasta que cumplan, como máximo los setenta años de edad, siguiendo el procedimiento legal o reglamentariamente establecido.

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

Artículo 26.- Jubilación por incapacidad permanente para el servicio.

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

Artículo 27.- Rehabilitación de la condición de funcionario.

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

Capítulo VI.- Régimen de derechos y deberes de los funcionarios públicos

Artículo 28.- Derechos individuales.

1. Los funcionarios públicos tienen los siguientes derechos profesionales:

- a) Al mantenimiento de su condición funcional, al desempeño efectivo de tareas o funciones propias de su Cuerpo, Escala o plaza y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñen sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente.
- b) A la carrera profesional, a través de los mecanismos de progresión y promoción profesional establecidos en la correspondiente Ley, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- c) A percibir la retribución y las indemnizaciones por razón del servicio establecidas legalmente.
- d) A la formación y cualificación profesional.
- e) A ser informados por sus jefes o superiores de las tareas o cometidos a desempeñar y a participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde presten sus servicios.
- f) A que sea respetada su intimidad y dignidad en el trabajo.
- g) A vacaciones y permisos.
- h) A recibir por parte de la Administración Pública protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- i) A recibir asistencia y protección de la Administración Pública en el ejercicio de sus tareas, funciones o cargos.
- j) A la jubilación en los términos y condiciones establecidos en este Estatuto.
- k) A las prestaciones de Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

2. El régimen de derechos contenido en el apartado anterior será aplicable al per-

sonal eventual en la medida que la naturaleza del derecho lo permita, y al personal laboral al servicio de la Administración Pública en cuanto tales derechos no vengan regulados en su normativa laboral específica.

Artículo 29.- Derechos colectivos.

1. Los funcionarios públicos tienen los siguientes derechos colectivos, en los términos establecidos por la Constitución y las Leyes:

- a) A la libre sindicación.
- b) A la actividad sindical.
- c) A la huelga, garantizándose el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- d) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- e) A la reunión.

2. Los derechos expresados serán de aplicación al personal eventual y al personal laboral en los mismos términos que establece el apartado 2 del artículo anterior.

Artículo 30.- Deberes de los funcionarios.

1. Los funcionarios públicos están obligados a:

- a) Guardar fidelidad a la Constitución y a los Estatutos de Autonomía y respeto al ordenamiento jurídico.
- b) Ejercer sus tareas, funciones o cargos con lealtad institucional e imparcialidad y servir con objetividad los intereses generales.
- c) Cumplir con diligencia las instrucciones profesionales recibidas por vía jerárquica.

- d) Realizar con la debida aplicación las funciones o tareas que tengan asignadas y aquellas otras que les encomienden sus jefes o superiores para el cumplimiento de los objetivos de la unidad.
- e) Cumplir el régimen de jornada y horario establecidos.
- f) Mantener sigilo de los asuntos que conozcan por razón de sus cargos o funciones y no hacer uso indebido de la información obtenida.
- g) Guardar secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente.
- h) Dar cuenta a las autoridades competentes de aquellas órdenes que, a su juicio, fuesen contrarias a la legalidad o constitutivas de delito.
- i) Cumplir el régimen de incompatibilidades.
- j) Tratar con atención y deferencia a los ciudadanos.
- k) Velar por la conservación y uso correcto de los locales, material, documentos e información a su cargo.
- l) No utilizar los medios propiedad de la Administración Pública en provecho propio ni ejercer sus cometidos de forma que puedan beneficiar ilegítimamente a sí mismos o a otras personas.
- m) Tratar con corrección y consideración a los superiores jerárquicos, compañeros y subordinados.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable al personal eventual y al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas en cuanto tales deberes no vengan regulados en su normativa específica.

Capítulo VII.- Clasificación de los funcionarios públicos

Artículo 31.- Grupos Profesionales

Los funcionarios públicos se integran en Cuerpos, Escalas y plazas que se estructuran, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos:

- *Grupo Primero:* Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.
- *Grupo Segundo:* Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.
- *Grupo Tercero:* Comprenderá dos Subgrupos, con distintas retribuciones básicas:
 - *Subgrupo 1:* Título de Bachiller, Técnico Especialista o equivalentes.
 - *Subgrupo 2:* Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Técnico Auxiliar o equivalentes.
- *Grupo Cuarto:* Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria obligatoria.

Artículo 32.- Cuerpos, Escalas y plazas.

1. La creación, modificación, unificación y supresión de Cuerpos y Escalas de funcionarios se efectuará por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la respectiva Comunidad Autónoma.

2. La Ley de creación determinará la denominación de los Cuerpos y Escalas, el Grupo que les corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, el ámbito de actuación y, en su caso, la titulación o titulaciones exigidas para su ingreso.

3. Podrán crearse plazas y especialidades mediante norma del rango que se determine en cada Ley de Función Pública.

Capítulo VIII.- Ordenación de la actividad profesional

Artículo 33.- Régimen de prestación de servicios.

La prestación de servicios de los funcionarios públicos se realizará mediante el desempeño de puestos de trabajo genéricos o singularizados.

Son puestos de trabajo genéricos aquellos no diferenciados dentro de la estructura orgánica y que implican la ejecución de tareas o funciones propias del Grupo de clasificación correspondiente y, en su caso, de su Cuerpo, Escala o plaza y que no tengan contenido funcional individualizado.

Son puestos de trabajo singularizados aquellos diferenciados dentro de la estructura orgánica y que implican la ejecución de tareas o funciones asignadas de forma individualizada a los mismos.

Artículo 34.- Instrumentos de ordenación.

1. Cada Administración Pública determinará la ordenación de su personal y su integración en las unidades administrativas, a través de relaciones de puestos de trabajo o de los instrumentos de ordenación que mejor se adecuen a su realidad organizativa.

2. Los instrumentos de ordenación contendrán, para cada unidad administrativa, la dotación de puestos de trabajo singularizados y genéricos con los requisitos para su desempeño, de acuerdo con las especificaciones funcionales que cada Administración determine.

Capítulo IX.- Función directiva profesional

Artículo 35.- Principios.

1. La función directiva profesional de las Administraciones Públicas se ejerce por los titulares de los órganos de tal naturaleza.

Son órganos directivos los que, designados como tales, desarrollan y ejecutan los planes de actuación de la organización establecidos por cada Administración Pública.

2. Los titulares de los órganos directivos están sometidos al control y evaluación de la gestión desarrollada y sujetos a responsabilidad por dicha gestión ante el órgano superior o directivo competente.

3. Los titulares de los órganos directivos se nombran entre los funcionarios del Grupo Primero que cumplan los requisitos que cada Administración Pública establezca, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia.

4. Las Administraciones Públicas establecerán los puestos directivos de rango igual o superior a Director General que podrán ser provistos también por quienes no tengan la condición de funcionarios, respetándose siempre los criterios de competencia profesional y experiencia.

5. El procedimiento de provisión de puestos directivos, régimen de permanencia y cese se establecerá por cada Administración Pública en norma con rango de Ley.

Capítulo X.- Provisión y movilidad

Artículo 36.- Provisión de puestos de trabajo y régimen de permanencia en los mismos.

1. La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo, respetando adecuadamente el principio de publicidad, por los procedimientos de concurso de méritos, concurso específico o libre designación.

El concurso de méritos consiste en la comprobación y valoración de los que se exijan en la convocatoria, de acuerdo con el baremo establecido. Se cubrirán por este procedimiento todos los puestos de trabajo genéricos y los singularizados para los que así se establezca.

El concurso específico consiste en la comprobación y valoración de los méritos y aptitudes determinadas en cada convocatoria. Los méritos se valorarán de acuerdo con el baremo establecido y supondrán como mínimo el 55% de la puntuación máxima total. Las aptitudes se valorarán de acuerdo con el procedimiento que se determine. Se cubrirán por concurso específico los puestos singularizados para los que se haya establecido expresamente esta forma de provisión.

La libre designación 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. Podrán cubrirse por este procedimiento los puestos directivos y aquellos para los que, por la especial naturaleza de sus funciones, así se establezca.

2. Los titulares de puestos de trabajo cubiertos por libre designación podrán ser libremente cesados.

Las Administraciones Públicas determinarán por Ley las causas de remoción de los

puestos de trabajo obtenidos por concurso de méritos o específico. La remoción se efectuará por procedimiento contradictorio.

Los titulares de los puestos de trabajo cubiertos por concurso específico podrán ser también cesados, transcurridos tres años desde su nombramiento, en función de la aplicación de los sistemas de evaluación que se establezcan.

3. Los funcionarios que cesen en puestos obtenidos por concurso o libre designación, así como aquéllos cuyo puesto de trabajo haya sido objeto de supresión, serán adscritos a un puesto de trabajo que no comporte cambio de lugar de residencia.

4. En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán cubrirse provisionalmente, debiendo procederse a su convocatoria en el plazo que determine cada Administración Pública.

5. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para que sean cubiertos con personal debidamente capacitado los puestos de trabajo que requieran el conocimiento de dos lenguas oficiales.

Artículo 37.- Movilidad forzosa por razones organizativas.

Cada Administración Pública regulará la movilidad forzosa de sus funcionarios por

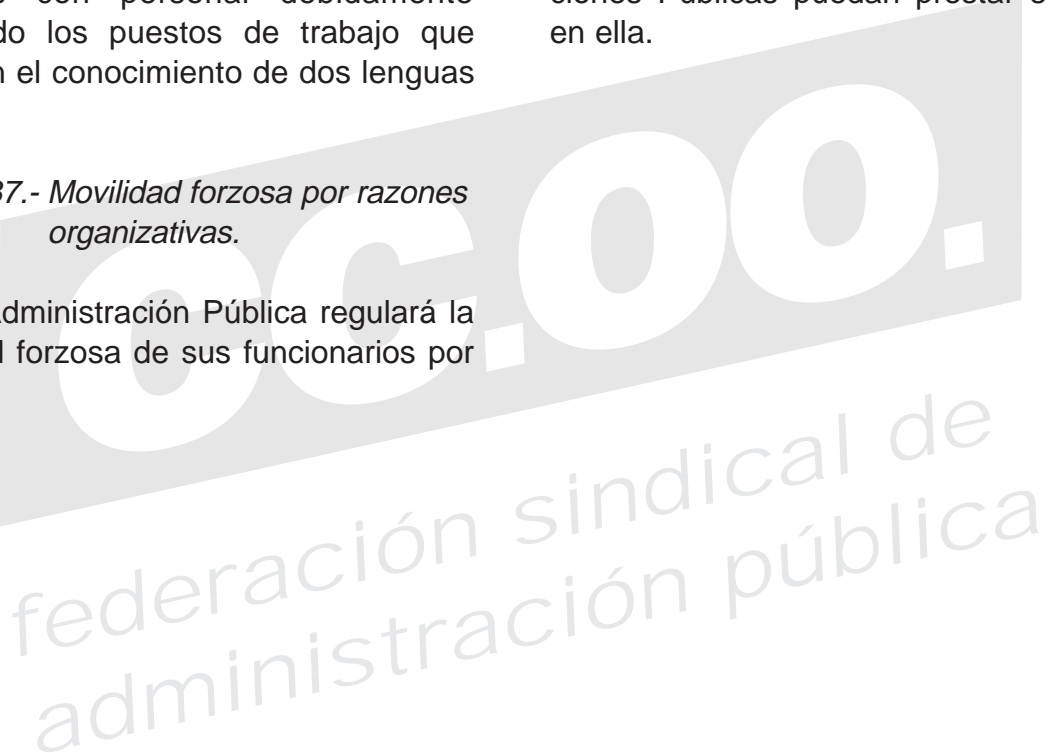
necesidades organizativas. Las resoluciones que apliquen esta movilidad forzosa serán motivadas.

En los supuestos de movilidad forzosa se respetarán las retribuciones, las condiciones esenciales de trabajo y el lugar de residencia. Los planes de ordenación de recursos humanos podrán establecer excepciones a la necesidad de respetar el lugar de residencia, priorizando en este caso la voluntariedad en los traslados.

Artículo 38.- Movilidad entre Administraciones Públicas.

1. En el marco de la planificación de los recursos humanos, las Administraciones Públicas podrán establecer entre ellas procedimientos de movilidad de sus funcionarios.

2. Cada Administración Pública determinará los supuestos y requisitos precisos para que funcionarios de otras Administraciones Públicas puedan prestar servicios en ella.



Capítulo XI.- Carrera profesional y promoción interna

Artículo 39.- Principios generales de la carrera.

1. La carrera profesional de los funcionarios públicos consiste en la progresión de categoría profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Cada Administración Pública establecerá los requisitos y méritos a valorar para el ascenso de categoría, de acuerdo con el instrumento de ordenación de la actividad profesional que establezca.

2. La categoría define la situación profesional de cada funcionario. Todo funcionario posee desde su ingreso la categoría inicial de las que correspondan a su Cuerpo o Escala. El ascenso de categoría supone la consolidación de la misma con los efectos económicos correspondientes, salvo las penalizaciones por demérito que en virtud de sanción disciplinaria se impongan.

3. El número de categorías por Grupo profesional no puede exceder de ocho, sin perjuicio de la existencia de los escalones a que se refiere el artículo 44.4.a).

4. La posesión de una categoría no conlleva la ocupación de puestos de trabajo determinados, salvo que así se disponga expresamente.

Artículo 40.- Regulación de la carrera.

La carrera profesional de los funcionarios se regulará por cada Administración Pública de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) Se fijará un período de permanencia mínimo y obligatorio en cada categoría.
- b) Los ascensos de categoría serán consecutivos, salvo en aquellos supuestos en que se prevea otra posibilidad de ascenso previa superación de pruebas selectivas.

- c) Se valorarán en todo caso: la antigüedad, la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos, aplicándose a tal efecto sistemas de evaluación.

Cada Administración Pública podrá incluir otros méritos y aptitudes en función de la especificidad de la función desarrollada.

Artículo 41.- Carrera profesional del Grupo Tercero.

1. La carrera se estructurará por cada Administración Pública en los dos Subgrupos a que hace referencia el artículo 31.

2. El ascenso de un Subgrupo a otro se efectuará mediante la superación de pruebas selectivas.

3. Cada Administración Pública determinará por Ley los casos en que el requisito de titulación para el ascenso de un Subgrupo a otro puede ser suplido por otros requisitos, en función de las especificidades de las áreas de actividad.

Artículo 42.- Promoción interna.

1. La promoción interna consiste en el ascenso desde un Cuerpo, Escala o plaza de un Grupo profesional a otro del inmediatamente superior. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo, Escala o plaza de procedencia y superar las correspondientes pruebas selectivas.

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

3. Las pruebas de promoción interna podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes a las de ingreso cuando

los órganos de gobierno de cada Administración Pública así lo autoricen y con las condiciones que las mismas establezcan.

4. La promoción interna podrá consistir también en el acceso a Cuerpos o Escalas del mismo Grupo profesional cuando se posea la titulación exigida para el ingreso en el mismo y se superen las pruebas que se establezcan.

Capítulo XII.- Sistema retributivo

Artículo 43.- Principios generales de ordenación del sistema retributivo.

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

2. No podrá percibirse participación en tributos, comisiones u otros ingresos de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio o jurisdicción ni participación o premio en multas impuestas, aún cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

3. 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.

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

Artículo 44.- Retribuciones de los funcionarios de carrera.

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

2. Son retribuciones básicas:

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

Cuando un funcionario preste servicios sucesivamente en diferentes Grupos o Subgrupos, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los anteriores con el valor correspondiente a aquel en que se perfeccionaron.

Cuando se cambie de adscripción de Grupo o Subgrupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrida se considerará como tiempo de servicios prestado en el nuevo Grupo.

- c) Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe mínimo de una mensualidad del sueldo y trienios, y se devengarán los meses de junio y diciembre.

3. Las cuantías de las retribuciones básicas serán iguales en todas las Administraciones Públicas para cada uno de los Grupos y Subgrupos profesionales y figurarán en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y en los Presupuestos de las demás Administraciones Públicas.

4. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de categoría, que retribuirá la situación que, dentro de la estructura de categorías, consolide cada funcionario, será determinado por norma de rango legal en cada Administración Pública. Dentro de cada categoría se podrán establecer escalones retributivos.
- b) El complemento de puesto, que percibirán los funcionarios que desempeñen aquellos puestos de trabajo para los que así se establezca por cada Administración Pública.
- c) El complemento de actividad, que retribuirá, en su caso, las especificidades de las distintas áreas de actividad o funcionales, así como la prestación de

servicios en circunstancias especiales de penosidad, peligrosidad, dedicación, turnicidad y atención continuada.

- d) El complemento de productividad, que retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias, el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo o las funciones.
- e) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que tendrán carácter excepcional y sólo podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo ni originar derechos individuales para sucesivos períodos.

Artículo 45.- Retribuciones de los funcionarios interinos.

Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas, excluidos los trienios, correspondientes al Grupo o Subgrupo de adscripción.

Entre sus retribuciones complementarias podrá incluirse la correspondiente a la categoría inicial y su cuantía se ajustará a las que por similares tareas o funciones perciban los funcionarios de carrera.

Artículo 46.- Retribuciones de los aspirantes en prácticas.

Las Administraciones Públicas determinarán las retribuciones de los aspirantes en prácticas que, como mínimo, corresponderán a las retribuciones básicas, excluidos los trienios, del Cuerpo o Escala en que aspiren a ingresar.

Capítulo XIII.- Jornada, vacaciones y permisos.- Ausencia por enfermedad

Artículo 47.- Jornada de trabajo.

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Artículo 48.- Vacaciones.

El funcionario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de un mes, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

El momento de disfrute de las vacaciones deberá ser compatible con las necesidades del servicio.

Artículo 49.- Permisos.

1. Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración.

2. En todo caso, el permiso por maternidad deberá regularse en los mismos términos que en la legislación laboral.

Artículo 50.- Enfermedad.

La enfermedad común o profesional, el accidente, sea o no de trabajo, y los períodos de observación por enfermedad profesional serán estados o situaciones determinantes de la incapacidad temporal de los funcionarios públicos de acuerdo con el régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

Capítulo XIV.- Situaciones administrativas

Artículo 51.- Situaciones administrativas.

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

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios en otra Administración Pública.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Excedencia para el cuidado de hijos, padres o cónyuge.
- g) Excedencia por servicios en el sector público.
- h) Excedencia voluntaria.
- i) Excedencia voluntaria incentivada.
- j) Suspensión de funciones.

2. Las situaciones administrativas producirán los efectos y estarán sometidas a las reglas que se señalan en el presente Capítulo.

3. La declaración de estas situaciones procederá en los supuestos que se determinan en este Estatuto, y en las Leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Artículo 52.- Servicio activo.

1. Se hallarán en situación de servicio activo quienes presten servicios como funcionarios de carrera de un determinado Cuerpo, Escala o plaza, cualquiera que sea la Administración Pública u Organismo público en 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 la normativa de Función Públi-

ca de la Administración Pública en la que presten servicios.

3. Los funcionarios suspensos provisionalmente de funciones en virtud de decisión judicial o disciplinaria, se mantendrán en servicio activo con las limitaciones de derechos establecidas en el artículo 72 de esta Ley.

En caso de proceder la declaración de la situación de suspensión firme de funciones por condena penal o sanción disciplinaria sus efectos se retrotraerán a la fecha de declaración de la suspensión provisional de funciones.

Artículo 53.- Servicios especiales.

1. Los funcionarios serán declarados en situación de servicios especiales:

- a) Cuando sean designados, miembros de las Instituciones de la Unión Europea, miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades y Ciudades Autónomas o nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas.
- b) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos públicos, 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 el realización de la función, y cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

2. Los funcionarios en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones

del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios, 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.

Los funcionarios en situación de servicios especiales tendrán derecho a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en condiciones y con retribuciones similares a las que disfrutaban al pasar a ella, siempre que hubieran pasado a dicha situación desde la de servicio activo u otra que tuviera reconocido este mismo derecho. Si durante el tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales participasen en concursos, el reingreso se efectuará con referencia a la localidad y condiciones del destino obtenido en ellos.

Artículo 54.- Servicios en otra Administración Pública.

1. Estarán en la situación de servicios en otra Administración Pública los funcionarios que en virtud de procesos de transferencia o por disposición legal de la Administración a la que accedan, se integren como funcionarios propios de la misma.

2. Los funcionarios en situación de servicios en otra Administración Pública se rigen por la legislación de Función Pública de la Administración en la que prestan servicios, pero conservarán la condición de funcionario de la Administración de origen.

No obstante, el tiempo servido en la Administración Pública en la que se integran se les computará como de servicio activo en su Cuerpo, Escala o plaza de origen.

Artículo 55.- Expectativa de destino.

1. Quedarán en expectativa de destino los funcionarios afectados por un plan de ordenación de recursos humanos que comporte la modificación de estructuras organizativas, o de puestos de trabajo y que no hayan obtenido destino dentro del plazo que cada Administración establezca a contar desde la supresión del puesto de trabajo.

2. Los funcionarios en expectativa de destino percibirán las retribuciones básicas, las correspondientes a su categoría profesional y el 50 por 100 del complemento de puesto o de actividad que vinieran percibiendo.

A los restantes efectos, la situación de expectativa de destino queda equiparada a la de servicio activo.

3. El período máximo de la duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual el funcionario será declarado excedente forzoso.

4. El funcionario en expectativa de destino vendrá obligado a cumplir las obligaciones que cada Administración Pública determine.

Artículo 56.- Excedencia forzosa.

1. Pasarán a la situación de excedencia forzosa:

- a) Los funcionarios procedentes de la situación de suspensión firme de funciones que soliciten el reingreso al servicio activo y no les sea concedido en el plazo de seis meses, una vez cumplida la pena o sanción.
- b) Los funcionarios procedentes de la situación de expectativa de destino por transcurso del tiempo máximo de permanencia en la misma o por incumplimiento de las obligaciones inherentes a ella.

2. Los excedentes forzosos tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas, las correspondientes a su categoría personal y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. El tiempo transcurrido en esta situación será computable a efectos de trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

3. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo las susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público.

4. Los excedentes forzosos quedarán sujetos a las obligaciones que cada Administración Pública establezca. El incumplimiento de las mismas dará lugar a la declaración de oficio de la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de dos años.

Artículo 57.- Excedencia para el cuidado de hijos, padres o cónyuge.

1. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo hasta que éste cumpla tres años de edad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, si bien podrán alternarse en su disfrute.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trie-

nios, ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Durante el primer año natural, a contar desde la fecha en que se inicia el período de excedencia para el cuidado de cada hijo, con independencia de su disfrute alternativo por el padre y la madre o por sólo uno de ellos, tendrán derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo que desempeñaban; transcurrido el primer año el referido derecho lo será a un puesto de trabajo equivalente al que se ocupaba, de igual retribución y en la misma localidad.

2. El acogimiento de menores de tres años producirá los mismos efectos por el tiempo de su duración.

3. Los funcionarios tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, padres o hijos que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas.

Los funcionarios tendrán derecho por un plazo máximo de tres años a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación a efectos de derechos en el régimen de Seguridad Social que les corresponda y, al cesar en la situación de excedencia, a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

Artículo 58.- Excedencia por prestación de servicios en el sector público.

1. Procederá declarar a los funcionarios en excedencia por prestación de servicios en el sector público:

- a) Cuando presten servicios en otro Cuerpo, Escala o plaza de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- b) Cuando presten servicios en Organismos públicos y no les corresponda quedar en otra situación.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior deben considerarse incluidas en el sector público aquellas entidades mercantiles en las que la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas sea igual o superior al 50 por 100.

- c) Los integrados en Cuerpos o Escalas propios de las Comunidades y Ciudades Autónomas cuando ingresen voluntariamente en otros Cuerpos o Escalas de funcionarios propios de las mismas distintos de aquellos en los que inicialmente se integraron.

2. Los funcionarios excedentes por prestación de servicios en el sector público no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social correspondiente. El tiempo de permanencia en esta situación les será reconocido, en su caso, a efectos de trienios, cuando reingresen al servicio activo.

Artículo 59.- Excedencia voluntaria.

1. La situación de excedencia voluntaria se declarará de oficio o a solicitud del interesado, según las reglas siguientes:

- a) Podrá concederse la excedencia voluntaria a los funcionarios cuando lo soliciten por interés particular.

Para obtener el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella se deberá permanecer al menos dos años continuados.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio.

- b) 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 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, así como en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas.

- c) Procederá declarar de oficio en excedencia voluntaria, por un período mínimo de dos años, a los funcionarios públicos cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que cada Administración Pública determine.
- d) Procederá declarar de oficio en excedencia voluntaria a los funcionarios que se encuentren prestando servicios en Organismos o Entidades que queden excluidos de la consideración de sector público por pérdida de la participación mayoritaria de las Administraciones Públicas en ellos, sin que les sea de aplicación el plazo de dos años de permanencia mínima en dicha situación.

2. Los funcionarios excedentes voluntarios 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 .

Artículo 60.- Excedencia voluntaria incentivada.

1. Procederá declarar en excedencia voluntaria incentivada, a su solicitud, a los funcionarios afectados por un proceso de movilidad forzosa derivado de un plan de ordenación de recursos humanos.

La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa.

2. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas inmediatamente antes de pasar a dicha situación, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 61.- Suspensión de funciones.

1. El funcionario declarado en la situación de suspensión firme quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición de funcionario. La suspensión firme 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 por condena criminal se impondrá como pena, en los términos acordados en la sentencia.

La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

3. El funcionario declarado en la situación de suspensión firme de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Admi-

nistración 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.

4. Antes de finalizar el período de suspensión, el funcionario deberá solicitar el reingreso al servicio activo, pasando, de no hacerlo, a la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de dos años.

Artículo 62.- Reingreso al servicio activo.

1. El reingreso al servicio activo se efectuará mediante la participación de los funcionarios en los procedimientos de concurso ordinario, concurso específico o libre designación.

2. El reingreso al servicio activo de los funcionarios afectados por un plan de ordenación de recursos humanos en situación de expectativa de destino o excedencia forzosa se realizará asimismo por los procedimientos de reasignación de efectivos que cada Administración Pública establezca.

3. Podrá efectuarse el reingreso por adscripción provisional a una vacante para cuya ocupación reúna el funcionario los requisitos exigidos.

El reingreso estará condicionado a las necesidades del servicio para quienes pro-

cedan de situaciones que no comporten reserva de puesto o hayan renunciado a los derechos inherentes a la situación administrativa de procedencia.

El funcionario que reingrese por adscripción provisional quedará obligado, dentro del plazo y en los términos que cada Administración Pública determine, a participar en los procedimientos que la misma convoque hasta la obtención de un destino con carácter definitivo.

4. Quienes procedan de situaciones administrativas que tengan reconocido el derecho a la reserva de un puesto de trabajo serán adscritos con carácter definitivo al mismo, siempre que el reingreso se realice en la Administración Pública que efectúe la reserva o en aquella a que haya sido transferido el puesto.

En otro caso, el reingreso se efectuará por adscripción provisional a una vacante, entendiéndose hecha renuncia por el funcionario a los derechos que le correspondían.

5. Las Administraciones Públicas fijarán los plazos de solicitud de reingreso al servicio activo para los funcionarios procedentes de situaciones administrativas que tengan reconocido el derecho al reingreso o a la reserva de un puesto de trabajo al finalizar la causa que motivó su pase a dichas situaciones administrativas.

federación sindical de administración pública

Capítulo XV.- Régimen disciplinario

Artículo 63.- Responsabilidad disciplinaria.

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometan. Además de los autores, serán responsables disciplinariamente quienes indujeran, encubrieran o consintieran las faltas muy graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 64.- Principios de la potestad disciplinaria.

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones que cometan los funcionarios a su servicio en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda derivarse de tales infracciones.

2. 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.

3. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a las Administraciones Públicas.

4. Sólo podrán sancionarse las acciones u omisiones que, en el momento de producirse, constituyan infracción disciplinaria.

5. Entre la infracción cometida y la sanción impuesta deberá existir la adecuada proporcionalidad.

Artículo 65.- Clases de faltas.

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

Artículo 66.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves de los funcionarios:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y a los Estatutos de Autonomía de las Comunidades y Ciudades Autónomas en el ejercicio de la Función Pública.

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

3. El abandono del servicio, así como la voluntad de no hacerse cargo de las tareas o funciones al ser nombrado para desempeñar un puesto de trabajo o tarea.

4. La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales que causen daños muy graves al interés público, al patrimonio o a los bienes de la Administración o de los ciudadanos.

5. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

6. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebidos.

7. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

8. La violación de la neutralidad o imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones del puesto o tareas del interesado.

10. La prevalencia de la condición de funcionario público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

11. La realización de actividades declaradas incompatibles legalmente, cuando las mismas comprometan la imparcialidad o independencia.

12. Los actos que impidan el ejercicio de los derechos fundamentales, de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

13. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

14. La participación en una huelga a los que la tengan expresamente prohibida por Ley.

15. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales que hayan sido establecidos en caso de huelga.

16. La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.

17. El acoso sexual con abuso de autoridad.

18. La incomparecencia injustificada ante las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas ante las que responden las Administraciones Públicas, y las constituidas por las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla, cuando sean requeridos.

19. El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave a los subordinados o al servicio.

20. El incumplimiento de deberes y obligaciones establecidos expresamente como falta muy grave por ley de las Cortes Generales o de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.

Artículo 67. - Faltas graves y leves.

Las faltas serán graves o leves de acuerdo con lo que se establezca en norma con rango de ley de cada Administración Pública 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 ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

Artículo 68. - Sanciones.

Las faltas serán corregidas con las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio, que comportará la pérdida de la condición de funcionario de carrera o la revocación del nombramiento de funcionario interino. Esta sanción sólo se aplicará por la comisión de faltas muy graves .
- b) Cambio forzoso de puesto de trabajo con cambio de residencia sin derecho a indemnización.
- c) Cambio forzoso de puesto de trabajo.
- d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de provisión, carrera o promoción.
- e) Suspensión de empleo y sueldo.
- f) Apercibimiento.
- g) Cualquier otra que se establezca por ley.

Artículo 69. - Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los cuatro años, las graves a los dos y las leves a los seis meses. Las sanciones muy graves prescribirán a los cuatro años, las graves a los dos y las leves al año.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido; el de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora o desde que se quebrante el cumplimiento de la sanción cuando su ejecución ya hubiese comenzado.

3. El plazo de prescripción de las faltas se interrumpirá por la iniciación del procedimiento disciplinario, volviendo a correr si el expediente estuviera paralizado más de seis meses por causa no imputable al interesado.

Artículo 70.- Principios del procedimiento disciplinario.

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 del interesado.

2. El procedimiento disciplinario que, se establezca en desarrollo de la presente Ley, se estructurará atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal y deberá garantizar los siguientes derechos del funcionario expedientado:

- a) A la presunción de inocencia.
- b) A ser notificado del nombramiento de instructor y, en su caso, de secretario, así como a recusar a los mismos.
- c) A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.
- d) A formular alegaciones en cualquier fase del procedimiento.
- e) A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos
- f) A los derechos reconocidos por el artículo 35 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- g) A ser asesorado por los representantes sindicales que determine.

3. En el procedimiento quedará estable-

cida la separación entre la fase instructora y la sancionadora, atribuidas a órganos distintos.

Artículo 71.- Competencias.

Las Administraciones Públicas determinarán los órganos competentes para la incoación del expediente disciplinario, la adopción de medidas provisionales y la imposición de las sanciones.

Artículo 72.- Medidas provisionales.

1. Se podrán adoptar medidas provisionales, mediante resolución motivada, que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

2. Las medidas provisionales no podrán causar perjuicios irreparables ni implicar la violación de los derechos amparados por las Leyes.

3. La suspensión provisional como medida cautelar durante la tramitación de un expediente disciplinario tendrá carácter excepcional, y no podrá exceder de seis 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. No se le acreditará haber alguno en caso de incomparecencia o declaración en rebeldía.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que proce-

dan desde la fecha de efectos de la suspensión.

4. La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el Juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

No obstante, la Administración podrá acordar como medida preventiva la suspensión provisional de los funcionarios sometidos a procesamiento, cualquiera que sea la causa del mismo, si esta medida no ha sido adoptada por la autoridad judicial que dictó el auto de procesamiento.

Capítulo XVI.- Incompatibilidades

Artículo 73.- Principios Generales.

1. El personal de las Administraciones Públicas comprendido en el ámbito de aplicación de este Capítulo no podrá compatibilizar su actividad en las mismas con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de otra actividad en el sector público o de una actividad privada, salvo en los supuestos previstos en este capítulo.

A los solos efectos de lo establecido en el párrafo anterior se considera actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, de las Asambleas de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y de las Corporaciones Locales; así como por el personal de los Órganos Constitucionales o de los Órganos previstos en los Estatutos de las Comunidades y de las Ciudades Autónomas y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social o del Sistema Nacional de Salud en la prestación sanitaria.

2. El personal al servicio de las Administraciones Públicas no podrá, salvo en los supuestos previstos en este Capítulo, percibir más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellos dependientes o con cargo a los de los órganos indicados en el apartado anterior o que resulte de la aplicación de arancel, ni ejercer opción por percepciones correspondientes a puestos incompatibles.

Por remuneración se entiende cualquier derecho de contenido económico derivado,

directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional.

3. En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Capítulo será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

Artículo 74.- Actividades públicas.

1. El personal de las Administraciones Públicas sólo podrá desempeñar una segunda actividad en el sector público, previa autorización de compatibilidad, que no supondrá modificación de jornada de trabajo y horario y que se condicionará al estricto cumplimiento de ambos, en los siguientes supuestos:

- a) Funciones o actividades que se determinen, excepcionalmente, por razón de interés público, por el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto o por los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas, en el marco de sus respectivas competencias. En estos supuestos la segunda actividad sólo podrá prestarse en régimen laboral, a tiempo parcial y con duración determinada.
- b) Actividad de Profesor Universitario Asociado o categoría equivalente, en régimen de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada, en Universidades públicas, en Centros Universitarios públicos o en Centros adscritos a las mismas, cumplidas las demás exigencias de este Capítulo.
- c) Desempeño de una segunda actividad en orquestas, bandas sinfónicas o

coros de titularidad pública, dentro del área de la correspondiente especialidad docente, que podrá autorizarse, por un período de tiempo determinado, a los Catedráticos y Profesores de Música que presten servicios en Conservatorios Superiores de Música y en Conservatorios Profesionales de Música, siempre que ambas actividades vengan autorizadas a prestarse en régimen de dedicación parcial.

- d) Ejercicio de actividades de investigación, cuya compatibilidad podrá autorizarse excepcionalmente en supuestos concretos que no correspondan a las funciones del personal adscrito a las Administraciones Públicas. La excepcionalidad se acreditará por la asignación del encargo en concurso público o por requerir aquellas especiales cualificaciones que sólo ostenten personas afectadas por el ámbito de aplicación de este Capítulo.

2. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Capítulo podrá compatibilizar, sin expresa autorización, sus actividades en el sector público, con el desempeño de los siguientes cargos electivos:

- a) Miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, salvo que perciban retribuciones periódicas por el desempeño de la función o que por las mismas se establezca la incompatibilidad.
- b) Miembros de las Asambleas de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y de las Corporaciones Locales, salvo que desempeñen en las mismas cargos retribuidos y de dedicación exclusiva.

En todo caso sólo se podrá percibir la retribución correspondiente a una de las dos actividades, sin perjuicio de las dietas, indemnizaciones o asistencias que correspondan por la otra. En ambos casos, se

comunicará dicha actividad al órgano competente en materia de incompatibilidades de la Administración Pública a la que pertenezca la actividad principal.

3. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Capítulo, sólo podrá pertenecer, en representación del sector público, como máximo a dos Consejos de Administración u órganos de gobierno de Entidades o Empresas con capital público, pudiendo percibir sólo las dietas o indemnizaciones que correspondan por su asistencia a los mismos.

En el supuesto de que concurren razones que lo justifiquen, y mediante resolución motivada, el Consejo de Ministros u órgano competente de la Comunidad Autónoma o Pleno de la Corporación Local correspondiente, podrá autorizar con carácter excepcional la pertenencia a tres o más Consejos de Administración, por los que no podrá percibir cantidad alguna en concepto de asistencia, en cuyo caso las cantidades devengadas por dicho concepto deberán ser ingresadas en el Tesoro Público.

La pertenencia a los Consejos de Administración u órganos de gobierno a que se refiere este apartado deberá comunicarse en todo caso al órgano competente en materia de incompatibilidades de la Administración Pública correspondiente.

4. El desempeño de un puesto en el sector público es incompatible con la percepción de pensión de jubilación o retiro por derechos pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio. La percepción de las pensiones indicadas quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto.

Cuando la legislación lo permita podrá compatibilizarse una pensión de jubilación parcial con el desempeño de una actividad a tiempo parcial.

5. Los servicios prestados en el segundo puesto o actividad no se computarán a

efectos de trienios ni de derechos en el régimen de Seguridad Social que resulte aplicable, pudiendo suspenderse la cotización a este último efecto. Las pagas extraordinarias, así como las prestaciones de carácter familiar, sólo podrán percibirse por uno de los puestos, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 75.- Actividades privadas.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Capítulo sólo podrá ejercer, cumplidas las restantes exigencias establecidas en el mismo y previa autorización expresa de compatibilidad, aquellas actividades privadas que no impliquen un conflicto de intereses con las Administraciones Públicas ni puedan impedir o menoscabar el cumplimiento de sus deberes, comprometer su imparcialidad o independencia o perjudicar los intereses generales.

2. El Gobierno, mediante Real Decreto o los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas, en el marco de sus competencias, podrán determinar las funciones, puestos o colectivos del sector público, incompatibles con determinadas profesiones o actividades privadas, que puedan comprometer la imparcialidad o independencia del personal de que se trate, impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o perjudicar los intereses generales.

En todo caso, el ejercicio de una actividad en el sector público por el personal incluido en el ámbito de aplicación de este título, será incompatible:

- a)** Con el desempeño de actividades, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o ajena o por representación, sustitución o apoderamiento, que se refieran a asuntos en los que se esté interviniendo, se haya

intervenido en los dos últimos años o se tenga que intervenir por razón del puesto público, o que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Entidad u Órgano en que esté destinado el interesado.

Se incluyen en este tipo de incompatibilidades las actividades profesionales prestadas a personas a quienes se esté obligado a atender en el desempeño del puesto público.

- b) Con la pertenencia a Consejos de Administración u órganos rectores de Empresas o Entidades privadas, cuando la actividad de las mismas esté directamente relacionada con las que gestione el Departamento, Organismo o Entidad en que preste sus servicios el personal afectado.
- c) Con el desempeño por sí o por persona interpuesta de cargos de todo orden en Empresas o Sociedades concesionarias, contratistas de obras, servicios o suministros, arrendatarias o administradoras de monopolios o con participación o aval del sector público, cualquiera que sea la configuración jurídica de aquellas.
- d) Con la participación superior al 10% en el capital de las Empresas o Sociedades a que se refiere el párrafo anterior.

3. No podrá reconocerse compatibilidad al personal que, por su actividad pública principal, perciba retribuciones complementarias cuya cantidad en cómputo anual supere el 50% de sus retribuciones totales, excluidos los conceptos retributivos que tengan su causa en la antigüedad y los de cuantía no fija o devengo no periódico.

4. Tampoco se podrá autorizar la compatibilidad para el ejercicio de una actividad privada al personal que desempeñe funciones directivas o cuya relación laboral se encuentre regulada por un contrato de alta dirección.

En el caso de los contratados laborales fuera de convenio tampoco podrá concederse, salvo en el supuesto excepcional, que deberá quedar suficientemente acreditado al tramitarse la solicitud del interesado, de que no concurren circunstancias semejantes a las que se tomaron en consideración en el párrafo anterior.

5. No se podrá autorizar la compatibilidad para el ejercicio de una actividad privada que requiera la presencia del interesado durante una jornada igual o superior a la mitad de la jornada ordinaria de las Administraciones Públicas, salvo que la actividad pública esté autorizada a ser desempeñada a tiempo parcial.

No se podrá reconocer compatibilidad para actividad privada a quienes se les hubiere autorizado compatibilidad para una segunda actividad pública salvo que la suma de las jornadas sea inferior a la máxima de las Administraciones Públicas.

En ningún caso, la autorización para el ejercicio de una actividad privada supondrá una disminución en la jornada o en el horario de trabajo y quedará automáticamente sin efecto en caso de cambio de actividad en el sector público, o cuando se modifiquen las circunstancias que hubieran hecho posible la autorización de compatibilidad.

Artículo 76.- Disposiciones comunes.

1. Salvo en los supuestos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 74, será requisito previo para ejercer una segunda actividad en el sector público o una actividad privada la autorización de compatibilidad por el órgano correspondiente que determine cada Administración Pública. Esta autorización se inscribirá en los Registros de Personal correspondientes y será requisito indispensable para que se puedan acreditar haberes al personal en la actividad pública.

2. El personal de las Administraciones Públicas, antes de acceder a una nueva actividad en el sector público o privado, deberá optar, dentro del plazo de toma de posesión, por una o por otra, o solicitar la correspondiente autorización de compatibilidad si se tratase de actividades susceptibles de compatibilización, en cuyo caso, el plazo de toma de posesión u opción se entenderá prorrogado hasta que recaiga resolución. A falta de opción entre actividades públicas incompatibles, se entenderá que ésta se ejercita por la nueva actividad, cesando en la anterior y pasando a la situación de excedencia o a la que corresponda, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que procedan y del reintegro de los haberes indebidamente percibidos.

El ejercicio de una actividad privada sin la previa autorización de compatibilidad, así como la persistencia en el desempeño de la misma cuando hubiera recaído resolución denegatoria de la compatibilidad será sancionado conforme al régimen disciplinario previsto en el Capítulo XV de esta Ley.

3. Quedan exceptuadas del régimen de incompatibilidades previsto en este Capítulo las actividades siguientes:

- a) Las derivadas de la administración del patrimonio personal o familiar, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 75.
- b) La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o del profesorado cuando no tengan carácter permanente o habitual. Queda exceptuada así mismo la preparación en Centros públicos o privados para el acceso a la Función Pública, siempre que no se produzca ningún tipo de colisión horaria con la actividad pública y que las retribuciones que se perciban por esta actividad privada durante cada año natural sean inferiores al 25% de la totalidad de las

retribuciones anuales que se perciban en la actividad pública.

- c) La participación en órganos de selección de pruebas para ingreso en las Administraciones Públicas.
- d) La participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las que habitualmente le correspondan, en la forma que se determine reglamentariamente.
- e) El ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o Miembro de Juntas rectoras de Mutualidades, Patronatos de funcionarios, o Patronatos de Fundaciones, siempre que no sean retribuidos.
- f) La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.
- g) La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social, siempre que no se derive de una relación de empleo.
- h) La participación en jurados.
- i) La colaboración y asistencia ocasional a congresos, seminarios, conferencias o cursos.
- j) La colaboración no retribuida en organizaciones no gubernamentales, siempre que no impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes o comprometa la imparcialidad o independencia.
- k) Las becas y ayudas de ampliación de estudios concedidas en régimen de concurrencia competitiva al amparo de programas oficiales de formación y perfeccionamiento de personal, siempre que para participar en tales acciones se requiera la previa propuesta favorable del organismo público en que esté destinado el funcionario y que las bases de la convocatoria no establezcan lo contrario.

Capítulo XVII.- Seguridad social

Artículo 77.- Régimen aplicable.

La protección social del personal al servicio de las Administraciones Públicas estará cubierta por el Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, constituido por Clases Pasivas, Mutualismo Administrativo y Prestación por hijo a cargo, o mediante el Régimen General de Seguridad Social, con arreglo en cada caso a su legislación específica.

Artículo 78.- Cambio de Administración Pública.

Los funcionarios procedentes de otras Administraciones Públicas seguirán sometidos al mismo Régimen de Seguridad Social que tenían en la Administración de procedencia, asumiendo la de destino las obligaciones correspondientes a la Administración de origen, salvo que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en Cuerpos o Escalas propios de la Administración de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso, en cuyo caso les será de aplicación el Régimen de protección de los funcionarios de dicha Administración.

Capítulo XVIII.- Sistema de representación, participación y negociación colectiva. Derecho de reunión

Artículo 79.- Principios Generales.

1. Los funcionarios tienen derecho, para la interlocución, información y determinación de sus condiciones de trabajo, a las formas y sistemas de representación, participación institucional y negociación colectiva regulados en este Capítulo.

2. 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 la Administración Pública y sus funcionarios.

3. 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.

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

5. El ejercicio de los derechos establecidos en el presente artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de que se puedan instituir otras formas de colaboración entre la Administración Pública, sus funcionarios y sus representantes.

6. El ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto.

7. Los procedimientos para determinar las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las

recomendaciones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

Artículo 80.- 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. Con carácter general se mantendrán las unidades electorales existentes. No obstante, previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas para ello en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer Unidades Electorales en razón al número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas y 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 un máximo de 75.	

6. Las Juntas de Personal elegirán entre sus miembros un Presidente y un Secre-

tario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la presente Ley, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine. Uno y otras deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

Artículo 81.- Funciones.

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) Participar en la aplicación de los criterios generales sobre acción social y formación, que hayan sido objeto de acuerdo en el ámbito de negociación correspondiente.
- f) 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.
- g) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
 - h) 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 82.- 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, 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, 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 83.- 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 84.- Promoción de las Elecciones Sindicales.

1. Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en la presente Ley y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 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 esta Ley 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. Las Organizaciones Sindicales con capacidad 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 85.- Procedimiento electoral.

El procedimiento general para la elección

de las Juntas de Personal y el procedimiento simplificado para la elección de Delegados de Personal se determinarán reglamentariamente por el Gobierno, teniendo en cuenta los siguientes criterios generales:

- La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo, en su caso.
- Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo o en una situación equiparable. No tendrán la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nombramiento se efectúe a través de Real Decreto del Consejo de Ministros o por Decreto de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o de las ciudades autónomas 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 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 86.- Negociación Colectiva.

La negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 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 en su caso, 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 el ámbito específico de su constitución.

Artículo 87.- Mesas de Negociación.

1. A los efectos del artículo anterior 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. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de cada Administración Pública o Entidad Local donde se constituya.

3. Dependiendo de la Mesa General de Negociación de la Administración correspondiente se constituirán Mesas sectoriales de negociación en los sectores específicos de personal docente en centros públicos no universitarios, personal de las Instituciones sanitarias públicas y perso-

nal al servicio de la Administración de Justicia.

Por acuerdo de las Mesas Generales podrán constituirse otras 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.

4. 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.

5. 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 una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

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

7. Los acuerdos de las Mesas de Negociación requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Artículo 88.- Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

1. Las Mesas a que se refiere el presente capítulo 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. A los efectos de que pueda constatar-se la existencia de la legitimación necesaria para estar presentes en las Mesas Generales o Sectoriales los Sindicatos interesados deberán acreditar la representatividad necesaria cada dos años, mediante la presentación del correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente de las reguladas en la normativa laboral.

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 89.- 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 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 al acceso, la carrera profesional, los sistemas de evaluación, la provisión, las retribuciones o a las condiciones de trabajo de los funcionarios y 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 y los planes a que se refiere el Capítulo III del presente Estatuto en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los funcionarios.

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.
- b) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten al ejercicio de los derechos de los ciudadanos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de las condiciones de trabajo de quienes desempeñen funciones directivas.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contemplados en el apartado anterior, procederá la negociación de las mismas

con las Organizaciones Sindicales a que hace referencia el artículo 86 de la presente Ley.

Artículo 90.- 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 las 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 formal 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 valor normativo directo. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo procederá a

la elaboración 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 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 10, 11 y 12 del presente artículo.

8. Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el art. 92, 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 a 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. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

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

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

Artículo 91.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 90.5 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 de los Pactos y Acuerdos regulados en el artículo 90; los derivados de la aplicación e interpretación de los mis-

mos y, en general, los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 89, excepto para aquellas materias para las que exista reserva formal 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 la presente Ley, 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 los artículos 86 y 87 de esta Ley.

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 según lo dispuesto en el artículo 86.

Artículo 92.- Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos anteriores del presente Estatuto, se constituirá una Mesa General de Negociación de todas las Administraciones Públicas.

2. La representación de las Administraciones Públicas será unitaria y estará compuesta por quince miembros distribuidos en función de las competencias de cada una de las Administraciones Públicas en las materias a negociar. El Consejo de la Función Pública determinará el sistema ponderado para la designación de dichos representantes.

3. La representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con el artículo 86 estará compuesta por quince miembros, distribuidos proporcionalmente en función de los resultados obtenidos en las elecciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

4. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa, con respeto a las competencias exclusivas de cada Administración Pública, todas las relacionadas en el artículo 89 del presente Estatuto que tengan carácter básico y las de carácter general relacionadas con sectores específicos.

Artículo 93.- Otros órganos de negociación y participación.

1. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas, podrá constituirse para una o varias Administraciones Públicas un órgano de nego-

ciación común, compuesto en su parte social de acuerdo con los resultados de las elecciones a órganos de representación del personal funcionario y laboral y de conformidad con los criterios establecidos en los artículos 86 y 88. Los pactos y acuerdos alcanzados tendrán la consideración y efectos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral y en el artículo 90 de esta Ley para los funcionarios.

2. Para la adopción y adecuada articulación en su caso de Pactos y Acuerdos en materias comunes al personal funcionario y laboral, en ámbitos descentralizados, se podrán constituir Órganos Paritarios, en los que participarán por la parte social las Organizaciones Sindicales representativas en el ámbito afectado, de conformidad con lo dispuesto en el punto 1 del presente artículo.

Artículo 94.- 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 funcionarios 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 XIX.- Coordinación de las Administraciones Públicas en materia de Función Pública

Artículo 95.- Principios generales y órganos de coordinación.

1. Las Administraciones Públicas, al objeto de garantizar el ejercicio armónico de sus competencias en materia de Función Pública, actuarán de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Respeto al ejercicio de sus competencias respectivas.
- b) Coordinación.
- c) Cooperación, asistencia y reciprocidad.
- d) Intercambio de información.

2. Son órganos de coordinación:

- a) La Conferencia Sectorial de Función Pública.
- b) El Consejo de la Función Pública
- c) La Comisión de Coordinación de la Función Pública.

Artículo 96.- Conferencia Sectorial de la Función Pública.

1. La Conferencia Sectorial de la Función Pública es el órgano de coordinación de la Administración General del Estado y de las Administraciones de las Comunidades y Ciudades Autónomas y de cooperación entre ellas.

2. Corresponde a la Conferencia Sectorial de la Función Pública:

- a) Asegurar la coherencia del sistema general de Función Pública.
- b) Adoptar acuerdos en materia de movilidad y sobre políticas específicas de Función Pública.
- c) Suscribir Convenios de Conferencia Sectorial.
- d) Delegar competencias y encomendar, en su caso, estudios y proyectos a la Comisión de Coordinación de la Fun-

ción Pública.

- e) Acordar criterios de coordinación en materia de evaluación del desempeño.

3. Componen la Conferencia Sectorial de la Función Pública:

- a) En representación de la Administración del Estado, el Ministro de Administraciones Públicas, que será el Presidente, el Director General de la Función Pública, que actuará como Secretario y hasta diecisiete miembros designados por el Gobierno.
- b) En representación de cada Comunidad o Ciudad Autónoma, el Consejero en que recaiga la competencia en materia de Función Pública, que podrá acudir asistido por los colaboradores y expertos que estime oportunos.

Artículo 97.- El Consejo de la Función Pública.

1. El Consejo de la Función Pública es el órgano de consulta, colaboración y coordinación de las Administraciones Públicas en materia de Función Pública.

Corresponde al Consejo de la Función Pública:

- a) Informar, en el plazo de dos meses, sobre aquellas disposiciones o decisiones relevantes en materia de personal que le sean consultadas por los órganos competentes de las Administraciones Públicas.
- b) Debatir y proponer las medidas necesarias para la coordinación de las políticas de las distintas Administraciones Públicas.
- c) Efectuar propuestas y adoptar acuerdos en materia de movilidad entre Administraciones Públicas.
- d) Designar, en su caso, la representación unitaria de las Administraciones Públicas en la Mesa General prevista en el artículo 92.

2. Componen el Consejo de la Función Pública:

- a) En representación de la Administración del Estado, el Ministro de Administraciones Públicas que ostentará la Presidencia, el Secretario de Estado para la Administración Pública, el Secretario de Estado de Presupuestos y Gastos, el Director General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, y el Director General de la Función Pública que actuará como Secretario.
- b) En representación de las Comunidades y Ciudades Autónomas, cinco miembros designados por las mismas en la Conferencia Sectorial.
- c) En representación de las Entidades Locales, cinco miembros designados por la Asociación de ámbito estatal con mayor implantación.

Artículo 98.- La Comisión de Coordinación de la Función Pública.

1. La Comisión de Coordinación de la Función Pública, dependiente de la Conferencia Sectorial, es el órgano técnico encargado de hacer efectiva la coordinación de la política de personal entre la Administración del Estado y las Comunidades y Ciudades Autónomas.

2. Corresponde a la Comisión de Coordinación de la Función Pública:

- a) Arbitrar procedimientos técnicos para asegurar el cumplimiento de los principios generales establecidos en el artículo 94 de esta Ley.
- b) Proponer medidas para ejecutar lo establecido en el presente Estatuto.
- c) Formular propuestas de convenios y acuerdos a la Conferencia Sectorial de la Función Pública.
- d) Adoptar acuerdos en el ámbito de sus competencias y en las que le delegue

la Conferencia Sectorial de la Función 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 la Función Pública.
- f) Estudiar y analizar los proyectos de legislación básica en materia de Función Pública, 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 de la Función Pública:

- a) En representación de la Administración General del Estado, el Secretario de Estado para la Administración Pública, que ostentará la Presidencia, y cinco miembros nombrados por el Ministerio de Administraciones Públicas, dos de ellos a propuesta del Ministerio de Economía y Hacienda.
- b) En representación de cada Comunidad Autónoma o Ciudad Autónoma, los titulares de los órganos encargados de la Administración del personal.
- c) Un Secretario General, que será un funcionario de la Dirección General de la Función Pública.

**Disposición adicional primera.-
Personal al servicio de las entidades locales**

Uno.- Personal propio de las Entidades Locales.

El personal propio de las Entidades locales se rige por la presente Ley, por la legislación de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias y, supletoriamente, por la legislación estatal.

A este personal le serán de aplicación las peculiaridades siguientes:

1. Personal de Policía Local y de los Servicios de Extinción de Incendios.

Los Cuerpos de Policía Local son institutos armados, de naturaleza civil, que se rigen, en cuanto a los principios generales y régimen disciplinario, por la normativa de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

La edad de acceso en la categoría inicial del personal de policía local y de los servicios de extinción de incendios no podrá ser superior a los treinta años.

2. Personal eventual.

El número y características del personal eventual será determinado por el pleno de la Corporación al comienzo de su mandato, de conformidad con lo establecido en el artículo 12. Estas determinaciones solo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.

3. Cuerpos, Escalas y Plazas.

Corresponde al pleno de cada Corporación el establecimiento de Escalas, Subescalas y plazas de funcionarios con sujeción a la legislación vigente en la materia.

4. Publicidad en los procedimientos de provisión.

La publicidad de las convocatorias y resoluciones de los procedimientos de provisión se efectuará en los Boletines, Diarios Oficiales u otros medios que garanticen su conocimiento por los interesados.

Dos.- Funcionarios con habilitación de carácter nacional.

1. Son funciones públicas necesarias en todas las Entidades Locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios con habilitación de carácter nacional, las de: secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo; intervención, comprensiva del control y de la fiscalización interna de la

gestión económica-financiera y presupuestaria; y tesorería.

La responsabilidad administrativa de las funciones de contabilidad, tesorería y recaudación podrá ser atribuida a miembros de la Corporación o, a personal de la misma, en aquellos supuestos excepcionales en que así se determine en desarrollo de la presente Ley.

2. Este personal se rige por la presente ley así como por la legislación estatal, correspondiendo al Gobierno efectuar el desarrollo reglamentario de su régimen jurídico.

Corresponde a la Administración General del Estado el ejercicio de las competencias relativas a selección, formación, nombramiento, provisión, a excepción de la libre designación, situaciones administrativas y registro.

3. Este personal será, en todo caso, retribuido por la Entidad Local en que preste sus servicios.

4. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para que sean cubiertos con personal debidamente capacitado los puestos de trabajo que requieran el conocimiento de dos lenguas oficiales.

La provisión de puestos se llevará a cabo por el procedimiento de concurso. En él, la Administración del Estado establecerá, hasta el 45 por 100 de la puntuación total, méritos generales sobre la experiencia, conocimientos profesionales, cursos de formación y perfeccionamiento, titulaciones y demás méritos que se consideren adecuados. Las Comunidades Autónomas podrán establecer, hasta el 30 por 100 de la puntuación, méritos acerca del conocimiento de régimen local y sobre materias relacionadas con las funciones desempeñadas por el personal de habilitación nacional, así como valorar el conocimiento de su lengua oficial en los términos previs-

tos en su legislación. La Corporación en que se encuentre la vacante podrá establecer, hasta el 25 por 100 restante de la puntuación, atendiendo a la capacidad, experiencia profesional y conocimientos relacionados con el desempeño del puesto de los concursantes.

Las competencias de las respectivas Administraciones en los concursos para la provisión de puestos reservados a habilitados nacionales se determinarán reglamentariamente por la Administración del Estado.

5. En la Administración General del Estado existirá un Registro en el que deberán inscribirse, para su efectividad, todas las situaciones, méritos generales y otras incidencias de estos funcionarios.

6. Por necesidades del servicio, estos funcionarios podrán desempeñar, mediante acumulación, otros puestos de trabajo o plazas de plantilla a ellos reservados.

7. Los habilitados nacionales podrán hallarse, además de en las situaciones previstas en la presente Ley, en la de expectativa de nombramiento durante el tiempo en que no mantengan relación de servicio con Entidad Local u otra Administración Pública, salvo que se encuentren en otra situación administrativa. Asimismo pasarán a esta situación los habilitados nacionales procedentes de la situación de suspensión firme o destitución, una vez completada la sanción hasta tanto ocupen un puesto de trabajo.

Quienes se encuentren en situación de expectativa de nombramiento no devengarán retribuciones. El tiempo transcurrido en tal situación será computable a efectos de Seguridad Social, siempre que los funcionarios abonen a su cargo la cuota íntegra, incluida la correspondiente a la Entidad Local.

El funcionario en situación de expectativa de nombramiento tendrá obligación de

solicitar todos los puestos en los concursos que se convoquen hasta obtener la adjudicación de uno de ellos.

8. Es órgano competente para ordenar la apertura de expediente disciplinario a los funcionarios con habilitación de carácter nacional el Presidente de la Corporación. Excepcionalmente lo será el Delegado del Gobierno cuando se trate de faltas cometidas en Entidad Local distinta de aquella en la que presten sus servicios.

Es órgano competente para la imposición de sanciones el Pleno de la Corporación, salvo en los supuestos de separación del servicio en que lo será el Delegado del Gobierno correspondiente.

9. De conformidad con la Disposición Adicional Primera de la Constitución y los artículos 10.4 y 37 de la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de Diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía del País Vasco, corresponde a las Instituciones Forales de los Territorios Históricos la facultad de convocar, exclusivamente para su territorio, los concursos a que se refiere la presente Disposición y efectuar los nombramientos consiguientes.

Tres.- Normas comunes a todo el personal local.

1.- Sistemas de Participación.

a) Sin perjuicio de las Mesas de Negociación previstas en el artículo 87 y de los órganos de negociación a que hace referencia el artículo 92 de esta Ley, podrá constituirse una Mesa de Negociación de las condiciones generales de trabajo que afecten conjuntamente a todas las Entidades Locales.

Los acuerdos adoptados en esta Mesa serán de aplicación al personal de cada Entidad Local, una vez suscrita la adhesión a los mismos por la Entidad Local afectada y la representación sindical correspondiente.

Las partes representadas en esta Mesa impulsarán la adhesión a estos acuerdos de aquellas Entidades Locales en que no exista representación sindical.

- b) Mediante acuerdo de los Sindicatos y las Entidades Locales interesadas podrán crearse ámbitos de negociación que afecten a varias Entidades Locales.

2.- Materias objeto de negociación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 89 de la presente Ley, podrán ser objeto de negociación en el ámbito de las Mesas Generales de Negociación de las Corporaciones Locales a que se refiere el artículo 87, las siguientes materias:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones complementarias, dentro de los límites previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.
- b) Las materias de promoción, carrera profesional y condiciones de trabajo en los aspectos no regulados por normas de obligado cumplimiento.

3.- Compatibilidad.

- a) La autorización de compatibilidad de actividades públicas o el reconocimiento de compatibilidad de actividades privadas, así como la denegación de las mismas corresponden al Pleno de la Corporación Local en que figure el puesto principal o el puesto público único.

La autorización de compatibilidad con una segunda actividad pública requiere informe favorable de la Administración a que corresponda el segundo puesto.

- b) La resolución será motivada y se dictará en el plazo de cuatro meses si se trata de autorización para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público y de tres meses cuando se trate de actividades priva-

das. Transcurridos los indicados plazos sin que la resolución se hubiera producido se entenderá estimada la solicitud.

Disposición adicional segunda.- Personal funcionario al servicio de las ciudades de Ceuta y Melilla

1. El personal funcionario propio de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla se regirá por la legislación estatal básica sobre Función Pública, por la Ley de la Función Pública de la Administración General del Estado y por las normas de carácter reglamentario que dicten las Asambleas de las mismas.

Las Asambleas de Ceuta y Melilla tendrán, además, las siguientes competencias:

- a) Creación, modificación y supresión de Cuerpos, Escalas y plazas.
- b) Regulación del procedimiento de provisión de puestos directivos, así como su régimen de permanencia y cese.
- c) Determinación de las faltas disciplinarias graves y leves.

2. Los funcionarios transferidos a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla se regirán por la Ley de la Función Pública de la Administración General del Estado y sus normas de desarrollo, en cuanto les sea aplicable en atención a sus peculiaridades; no obstante podrán integrarse plenamente en la Función Pública propia de las mismas.

Disposición adicional tercera.- Personal docente de niveles distintos al universitario

1. Corresponde al Gobierno proponer a las Cortes las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos docentes de niveles de enseñanza distintos al universitario en el marco de la ordenación

general del sistema educativo. En ellas se incluirán, con las adaptaciones que resulten precisas, aquellas normas de este Estatuto que les sean de aplicación.

2. Las Comunidades Autónomas podrán dictar la legislación de desarrollo de las bases anteriormente citadas en el marco de sus competencias.

3. En tanto se dicte la normativa básica de los indicados funcionarios públicos docentes, se estará a lo establecido en la disposición adicional novena de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.

Disposición adicional cuarta.- Personal investigador

1. Corresponde al Gobierno proponer a las Cortes las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos investigadores. En ellas se incluirán, con las adaptaciones que resulten precisas, aquellas normas de este Estatuto que les sean de aplicación.

2. Las Comunidades Autónomas podrán dictar la legislación de desarrollo de las bases anteriormente citadas en el marco de sus competencias.

3. En tanto se dicte la normativa básica de los indicados funcionarios continuará siendo de aplicación el artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

Disposición adicional quinta.- Personal docente de nivel universitario

1. Corresponde al Gobierno proponer a las Cortes las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos docentes de nivel universitario, entre las que se incluirán, con las adaptaciones que resulten precisas, aquellas normas de este Estatuto que les sean de aplicación.

2. En tanto se dicte la normativa básica de los indicados funcionarios públicos docentes, se estará a lo establecido en el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

3. Las Universidades públicas podrán celebrar contratos de naturaleza administrativa de colaboración temporal con aquellas clases de Profesores para las que esté autorizada, por norma con rango de Ley, la utilización de este régimen de contratación.

Disposición adicional sexta.- Personal de administración y servicios de las universidades

El personal de Administración y Servicios de las Universidades se regirá por la presente Ley, por las normas de desarrollo dictadas por las correspondientes Administraciones Públicas y por los Estatutos de su Universidad.

Disposición adicional séptima.- Personal de las instituciones sanitarias

1. En desarrollo de lo previsto en el artículo 4 de la presente Ley, un Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud establecerá las bases del régimen de este personal.

El Gobierno, previo informe del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y previa negociación con las Organizaciones Sindicales representativas según lo establecido en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, remitirá a las Cortes el proyecto de dicho Estatuto Marco, de conformidad con la Ley 14/86, General de Sanidad, que regulará, con carácter de normativa básica, los aspectos esenciales de la relación de servicio del personal estatutario de las instituciones sanitarias públicas desarrollando los principios establecidos en esta Ley, adaptados

a las específicas características del ejercicio de las profesiones sanitarias, de la organización del Sistema Nacional de Salud y del servicio sanitario-asistencial. La regulación se hará con estricto respeto a las competencias de ordenación de los recursos humanos de los respectivos Servicios de Salud que corresponden a las Comunidades Autónomas. En el citado Estatuto Marco se regulará la composición y funciones de la Mesa de Negociación del Sistema Nacional de Salud.

2. En tanto se dicta el Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud se estará a lo establecido en la disposición final que regula la entrada en vigor de la presente Ley.

En cualquier caso, durante dicho período se seguirán aplicando las normas actualmente vigentes en materia de clasificación de personal, modalidades de prestación del servicio, procedimientos de selección y provisión de plazas, regulación del personal directivo y su nombramiento, del personal interino, retribuciones, situaciones administrativas y régimen disciplinario; asimismo se mantendrán, en desarrollo del Capítulo XVIII de este Estatuto Básico, las Mesas Sectoriales de personal de Instituciones Sanitarias y el orden jurisdiccional competente según las materias de que se trate, todo ello sin perjuicio de las competencias propias de las Comunidades Autónomas para la regulación de tales materias.

**Disposición adicional octava.-
Normas especiales en materia de jubilación forzosa**

Quedan excluidos de la posibilidad de prolongar voluntariamente la permanencia en el servicio activo prevista en el artículo 25 de esta Ley los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas y Locales, y a

los Cuerpos y Escalas de los servicios de extinción de incendios.

**Disposición adicional novena.-
Indemnizaciones por razón del servicio**

Las Administraciones Públicas regularán las indemnizaciones por razón del servicio que podrá percibir su personal, funcionario o laboral.

**Disposición adicional décima.-
Incompatibilidades**

1. Todas las referencias que se contienen en la legislación vigente a la Ley de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas deben entenderse referidas al Capítulo del Estatuto Básico de la Función Pública regulador de las incompatibilidades.

2. El régimen de incompatibilidades previsto en el Capítulo XVI será de aplicación a:

- a) El personal civil y militar al servicio de la Administración General del Estado, de los Organismos públicos y de cualquier otro Organismo o Ente de Derecho Público de ella dependiente o vinculado.
- b) El personal al servicio de cualquier otra entidad estatal de Derecho Público que tenga reconocida por Ley la independencia funcional o una especial autonomía respecto de la Administración General del Estado.
- c) El personal al servicio de las Administraciones de las Comunidades y Ciudades Autónomas y de las Entidades de Derecho Público de ellas dependientes, así como de sus Asambleas Legislativas, Asambleas y Órganos Institucionales.
- d) El personal al servicio de las Corporaciones Locales y de las Entidades de Derecho Público de ellas dependientes.

- e) El personal de las Entidades de Derecho Público, con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- f) El personal al servicio de la Seguridad Social, de sus Entidades Gestoras y de cualquier otra entidad u organismo de la misma, incluido el personal al servicio del Sistema Nacional de Salud.
- g) El personal al servicio de Entidades o Entes de Derecho Público, cuyos presupuestos se doten ordinariamente en más de un 50% con subvenciones u otros ingresos procedentes de las Administraciones Públicas.
- h) El personal que preste servicios en empresas en las que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones Públicas sea superior al 50%.
- i) El personal al servicio del Banco de España y de las Instituciones financieras públicas.
- j) El personal de administración, servicios y docente de las Universidades Públicas.
- k) El personal que desempeñe funciones públicas y que perciba sus retribuciones mediante arancel.
- l) El restante personal al que sea de aplicación el régimen estatutario de los funcionarios públicos.

3. En el ámbito delimitado se encuentra incluido todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación de empleo. El personal que se encuentre en prácticas queda exceptuado del régimen de incompatibilidades, salvo lo dispuesto en los artículos 73.3 y 75.1, siempre que la actividad que realice no impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes y obligaciones derivados de su condición de funcionario en prácticas.

4. Quedarán subsistentes o podrán establecerse incompatibilidades más rigurosas

para personal determinado de acuerdo con la especial naturaleza de su función.

Disposición adicional decimoprimera.- Ámbito de aplicación del capítulo XVIII

Las normas contenidas en el Capítulo XVIII serán de aplicación al personal funcionario al servicio de los Órganos Constitucionales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 72 de la Constitución Española, y al personal al servicio de la Administración de Justicia a que se refiere el artículo 454 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Disposición adicional decimosegunda.- Consideración de centro de trabajo a efectos electorales

A efectos de lo dispuesto en el artículo 93 de esta Ley, en adecuación a las actividades de organización específica de la Administración Pública, en las elecciones a representantes de personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, constituirá un único centro de trabajo, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de un mismo Convenio Colectivo, la totalidad de los establecimientos radicados en una provincia que dependan de un sólo Departamento u Organismo.

No obstante, y de acuerdo con lo contemplado en el artículo 80, por acuerdo entre las partes podrán establecerse otras unidades electorales con objeto de homogeneizar los ámbitos de representación y negociación.

Disposición adicional decimotercera.- Mesas de negociación del personal funcionario de universidades

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 87 del presente Estatuto, las normas de

desarrollo del mismo, regularán la creación y funcionamiento, en su caso, de las Mesas de Negociación del Personal funcionario de Universidades.

**Disposición adicional decimocuarta.-
Descuento de la cuota sindical para la
administración**

La Administración Pública correspondiente procederá al descuento de la cuota sindical sobre las retribuciones de los funcionarios públicos afiliados a las Organizaciones Sindicales, y a la correspondiente transferencia a solicitud de éstas y previa conformidad, siempre por escrito, del funcionario.

**Disposición adicional decimoquinta.-
Aplicación de esta Ley
a Navarra**

La presente Ley se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18ª y disposición adicional primera de la Constitución y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

**Disposición transitoria primera.-
Situación del personal laboral en
puestos o funciones propias de
personal funcionario**

Los puestos de personal laboral a los que corresponda el ejercicio de funciones que, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 11.3 de esta Ley, deban ser realizadas por funcionarios, se mantendrán con carácter de a extinguir en tanto no queden vacantes o se funcionaricen los titulares de los mismos, procurando que no coexistan ambas clases de personal realizando las mismas funciones.

**Disposición transitoria segunda.-
Trasposición del sistema actual**

1. A la entrada en vigor del presente Estatuto, los Grupos de clasificación existentes se integrarán en los Grupos profesionales del artículo 31 de la presente norma, de acuerdo con la siguiente tabla de equivalencias:

- Grupo A - Grupo Primero.
- Grupo B - Grupo Segundo.
- Grupo C - Grupo Tercero - Subgrupo 1.
- Grupo D - Grupo Tercero - Subgrupo 2.
- Grupo E - Grupo Cuarto.

2. En las normas de desarrollo del presente Estatuto, cada Administración Pública regulará la ordenación de la actividad profesional y la carrera de los funcionarios de acuerdo con lo previsto en los Capítulos VIII y XI.

En los plazos que cada Administración establezca, se procederá a adjudicar a cada uno de los funcionarios al servicio de la correspondiente Administración Pública una categoría profesional de las propias de su Grupo profesional y a encuadrarlo en el puesto de trabajo que le corresponda, de conformidad con lo establecido en el artículo 33 del presente Estatuto.

**Disposición transitoria tercera.-
Complemento de adaptación al nuevo
sistema retributivo**

Para proceder a la trasposición al nuevo sistema retributivo, las Administraciones Públicas podrán establecer complementos transitorios de adaptación para respetar las condiciones retributivas consolidadas de los funcionarios.

**Disposición transitoria cuarta.-
Procedimiento electoral general**

En tanto se determine el procedimiento

electoral general previsto en el artículo 85 del presente Estatuto, se mantendrán con carácter de normativa básica los siguientes artículos de 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: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 y 29.

Disposición derogatoria.- Derogación de normas

Quedan derogadas como normativa básica con los efectos establecidos en la disposición final única las siguientes disposiciones:

- a) De la Ley de Funcionarios Civiles del Estado aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, los artículos 1, 2, 3, 4, 5.2, 7, 29, 30, 36, 37, 38, 39.2, 40, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50, 59, 60 y 61; los Capítulos VI y VII y los artículos 87, 89, 90, 91, 92, 93, 102, 104 y 105.
- b) De la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, los artículos 3.2, e) y f) 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 y 4; 14.4 y 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 y 3; 20.1, a), b) párrafo primero, c), e) y g) en sus párrafos primero a cuarto, 2 y 3; 21; 22.1 a excepción de los dos últimos párrafos; 23; 24; 25; 26; 29, a excepción del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7; 30.3; 31; 32; 33; disposiciones adicionales tercera, 2 y 3, cuarta y duodécima; disposiciones transitorias segunda, octava y novena.
- c) La Ley 53/1984, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, excepto el artículo 17.1. y la disposición adicional quinta.

- d) De la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Título VII, la disposición adicional segunda, la disposición transitoria séptima y la disposición final tercera.
- e) Del Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, el Título VII, la disposición transitoria quinta y las disposiciones finales sexta y séptima.
- f) La Ley 9/1987, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con la excepción contemplada en la disposición transitoria cuarta.
- g) Todas las normas de igual o inferior rango, que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final.- Desarrollo y entrada en vigor

1. El presente Estatuto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, lo establecido en los Capítulos VIII, X, XI y XII y en la disposición adicional primera. Dos. 4 y 9, producirá efectos a medida que vayan siendo promulgadas las Leyes de Función Pública y las normas específicas previstas en el artículo 4 y en la disposición adicional primera. Dos. 2.

2. Hasta que se dicten las referidas normas se mantendrán en vigor, en cada Administración Pública, las que actualmente regulan las materias correspondientes a dichos Capítulos, normas que de forma excepcional y con carácter transitorio podrán ser objeto de las modificaciones, de rango legal o reglamentario que en cada caso corresponda, que sean impres-

cindibles para el adecuado funcionamiento de la Función Pública de cada Administración.

3. Las normas actualmente vigentes que regulan el resto de las materias de Función Pública se mantendrán en vigor en tanto no se opongan a lo establecido en esta

Ley o en las disposiciones que se dicten en su aplicación.

**Anteproyecto de Ley reguladora
del Estatuto Básico de la Función
Pública**

21 de enero de 1998

