



# **Estatuto Básico**

## **del Empleado Público**

Carmen Perona Mata

**Actualizado y  
comentado**

  
**enseñanza**

[www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)





# **Estatuto Básico**

## **del Empleado Público**

**Actualizado y  
comentado**

**Carmen Perona Mata**

**Edita:**

Federación de Enseñanza de CCOO

FECCOO

[www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)

Marzo, 2016

**Diseño y maquetación:**

Graforama. [www.graforama.es](http://www.graforama.es)

**Impresión:**

Gráficas Magaña

**Depósito legal:** M-7736-2016

**ISBN:** 978-84-608-6456-1

*Dedicado a Álvaro Bernal Perona  
y Fernando Escariz Fernández*



Este Libro: “Estatuto Básico del Empleado Público, actualizado y comentado” tiene como objeto y función, el facilitar a los empleados públicos, tanto funcionarios como laborales, un único texto con la refundición llevada a cabo por el legislador con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril.

La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público ha sido objeto de modificaciones puntuales a través de leyes posteriores, como por ejemplo las de Presupuestos del Estado, o el Real Decreto – Ley 10/2015 de 11 de noviembre, por el que, entre otras modificaciones, se adoptan medidas en materia de empleo público y de estímulo de la economía, Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, Ley 5/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.

En este libro se comenta cada artículo, con referencias jurisprudenciales y doctrinales, para explicitar y aclarar al empleado público cualquier duda o interpretación que pueda conllevar el articulado, dado que han sido muchos tribunales los que han interpretado los diferentes preceptos del EBEP, desde su aprobación y entrada en vigor en el año 2007, con la finalidad de facilitar a los trabajadores y trabajadoras de las diferentes administraciones públicas un texto básico en sus relaciones laborales y funcionariales, dirigido a evitar su indefensión y garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica.

Desde CCOO, como sindicato más representativo, siempre en defensa de los empleados públicos, hemos querido elaborar esta herramienta como una prestación de los servicios que este sindicato tiene hacia todos los trabajadores y trabajadoras del ámbito público.

**Francisco García Suárez**



# Índice

<b>Abreviaturas</b> .....	9
<b>Exposición de motivos</b> .....	11
<b>TÍTULO I</b>	
Objeto y ámbito de aplicación .....	21
<b>TÍTULO II</b>	
Clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas .....	27
<b>Subtítulo I</b>	
Personal directivo.....	33
<b>TÍTULO III</b>	
Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos .....	35
<b>Capítulo I</b>	
Derechos de los empleados públicos.....	35
<b>Capítulo II</b>	
Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño.....	44
<b>Capítulo III</b>	
Derechos retributivos.....	49
<b>Capítulo IV</b>	
Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión.....	61
<b>Artículo 40. Órganos de representación</b> .....	77
<b>Capítulo V</b>	
Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones.....	85
<b>Capítulo VI</b>	
Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.....	103

**TÍTULO IV**

Adquisición y pérdida de la relación de servicio ..... 107

**Capítulo I**

Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio ..... 107

**Capítulo II**

Pérdida de la relación de servicio ..... 119

**TÍTULO V**

Ordenación de la actividad profesional ..... 131

**Capítulo I**

Planificación de recursos humanos ..... 131

**Capítulo II**

Estructuración del empleo público ..... 138

**Capítulo III**

Provisión de puestos de trabajo y movilidad ..... 142

**TÍTULO VI**

Situaciones administrativas ..... 151

**TÍTULO VII**

Régimen disciplinario ..... 161

**TÍTULO VIII**

Cooperación entre las Administraciones Públicas ..... 175

**Disposiciones adicionales** ..... 179**Disposiciones transitorias** ..... 185**Disposicion derogatoria** ..... 189**Disposiciones finales** ..... 191**Bibliografía** ..... 193



## Abreviaturas

ATC	Auto del Tribunal Constitucional
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOC	Boletín Oficial de Canarias
BOCA	Boletín Oficial de Cantabria
BOCAM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
BOIL	Boletín Oficial de las Islas Baleares
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
BON	Boletín Oficial de Navarra
BOPV	Boletín Oficial del País Vasco
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
DA	Disposición Adicional
DOCE	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOCV	Diario Oficial de la Comunidad Valenciana
DOG	Diario Oficial de Galicia
DOGC	Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
EBEP	Estatuto Básico Empleado Público
FGE	Fiscalía General del Estado
FJ	Fundamento Jurídico
RD	Real Decreto
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
TUE	Tratado de la Unión Europea



## Exposición de motivos

El Estatuto Básico del Empleado Público establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

El Estatuto Básico del Empleado Público contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcional, reconoce e integra la evidencia del papel creciente que en el conjunto de las Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determinadas tareas. En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

El Estatuto Básico es un paso importante y necesario en un proceso de reforma, previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria.

Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías.

Para eso, la legislación básica de la función pública debe crear el marco normativo que garantice la selección y la carrera sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que establezca un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de los empleados públicos. Además, la legislación básica ha de prever los instrumentos que faculten a las diferentes Administraciones para la planificación y ordenación de sus efectivos y la utilización más eficiente de los mismos.

Ahora bien, en nuestro país específicamente, esta legislación debe tener en cuenta el amplio proceso de descentralización administrativa que ha tenido lugar durante las últimas décadas. En virtud de él, la Administración General del Estado es, de los tres niveles territoriales de gobierno, la que cuenta en la actualidad con menor número de empleados. La progresiva y drástica reducción de sus efectivos, unida a los cambios en las funciones que realiza, no puede dejar de afectar a la estructura y articulación de la función pública a su servicio. En paralelo, la emergencia de las Administraciones autonómicas, que hoy cuentan prácticamente con la mitad de los empleados públicos del país, ha hecho aflorar sus propios problemas y necesidades de gestión de personal. Algo semejante puede decirse de las entidades locales, que presentan, por lo demás, hondas diferencias entre ellas, y en las que el número de empleados ha experimentado también un importante crecimiento.

Quiere eso decir que el régimen de la función pública no puede configurarse hoy sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado. Por el contrario, cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes. Por tanto, la densidad de la legislación básica en materia de función pública debe reducirse hoy en día, en comparación con épocas pasadas, teniendo en cuenta, en todo caso, las determinaciones de los Estatutos de Autonomía y la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional.

De otra parte, la apertura de mayores espacios a la autonomía organizativa en materia de personal es también necesaria para posibilitar la regulación diferenciada de los sectores del empleo público que lo requieran. Asistimos hoy, en efecto, a una gradual multiplicación de las formas de gestión de las actividades públicas dentro de cada nivel territorial de gobierno, que persigue responder adecuadamente a las exigencias que plantea, en cada caso, el servicio eficaz a los ciudadanos. La organización burocrática tradicional, creada esencialmente para el ejercicio de potestades públicas en aplicación de las leyes y reglamentos, se ha fragmentado en una pluralidad de entidades y organismos de muy diverso tipo, dedicadas unas a la prestación de servicios directos a la ciudadanía y otras al ejercicio de renovadas funciones de regulación y control. Esta diversidad de organizaciones ha contribuido igualmente a la heterogeneidad actual de los regímenes de empleo público. La correcta ordenación de este último requiere soluciones en parte diferentes en unos y otros sectores y, por eso, la legislación general básica no puede constituir un obstáculo ni un factor de rigidez. Antes al contrario, ha de facilitar e impulsar las reformas que sean necesarias para la modernización administrativa en todos los ámbitos.

En fin, la manifestación más significativa de esa tendencia a la diversidad viene siendo el recurso, por parte de muchas Administraciones Públicas, a la contratación de personal conforme a la legislación laboral. Si bien por imperativo constitucional no puede ser este el régimen general del empleo público en nuestro país, ni existen razones que justifiquen hoy una extensión relevante de la contratación laboral en el sector público, no debe desconocerse que un porcentaje significativo de los empleados públicos tienen la condición de personal laboral, conforme a la legislación vigente. La flexibilidad que este régimen legal introduce en el empleo público y su mayor proximidad a los criterios de gestión de la empresa privada explican la preferencia por él en determinadas áreas de la Administración.

Esta dualidad de regímenes, presente también, con unas u otras peculiaridades, en la mayoría de los Estados europeos, suscita, no obstante, algunos problemas jurídicos y de gestión de personal, que no pueden dejar de contemplarse y regularse, en sus aspectos esenciales, por una ley que aspira a ordenar

el sistema de empleo público en su conjunto. Es más, como la experiencia demuestra y la jurisprudencia de los tribunales subraya, la relación laboral de empleo público está sujeta a ciertas especificidades, y por eso algunos principios, como los de mérito y capacidad en el acceso, y ciertas normas de derecho público, como el régimen de incompatibilidades, vienen siendo de aplicación común al personal estatutario y al laboral. Más aún, la negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas, aunque separada para uno y otro tipo de personal hasta este momento, ha tenido como consecuencia una creciente aproximación de las condiciones de empleo que les afectan. Por eso, sin merma de la aplicación de la legislación laboral general en lo que proceda, y siguiendo las recomendaciones de los expertos, conviene regular en el mismo texto legal que articula la legislación básica del Estado sobre la función pública aquellas peculiaridades de la relación laboral de empleo público. El presente Estatuto contiene, pues, también las normas que configuran esta relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución.

En el desarrollo de este Estatuto Básico, el legislador estatal y el de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, habrán de aprobar o modificar las leyes de función pública de sus Administraciones, así como las normas aplicables a la Administración local, respetando en este último caso la autonomía organizativa de las entidades locales. Dichas leyes podrán ser, asimismo, generales o referirse a sectores específicos de la función pública que lo requieran. Entre estas últimas, habrá que contar necesariamente las que afecten al personal docente y al personal estatutario de los servicios de salud, constituyendo, en relación a este último colectivo, norma vigente la Ley 55/2003, de 14 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y asimismo su normativa de desarrollo, con independencia de la vocación universal, de aplicación y de norma de referencia, en definitiva, del Estatuto Básico del Empleado Público. Por lo que se refiere al personal laboral, en lo no dispuesto por el Estatuto Básico, que regula las especialidades del empleo público de esta naturaleza, habrá de aplicarse la legislación laboral común.

La negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal laboral, en los términos que contempla el presente Estatuto, habrá de contribuir finalmente a concretar las condiciones de empleo de todo el personal al servicio de la Administración, como ya sucede en la actualidad.

Se empieza por un conjunto de principios generales exigibles a quienes son empleados públicos. A continuación se incluye un listado de derechos básicos y comunes de los empleados públicos, diferenciando, eso sí, el más específico derecho de los funcionarios de carrera a la inamovilidad en su condición, que no debe contemplarse como un privilegio corporativo, sino como la garantía más importante de su imparcialidad. El Estatuto actualiza ese catálogo de derechos, distinguiendo entre los de carácter individual y los derechos colectivos, e incorporando a los más tradicionales otros de reciente reconocimiento, como los relativos a la objetividad y transparencia de los sistemas de evaluación, al respeto de su intimidad personal, especialmente frente al acoso sexual o moral, y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por primera vez se establece en nuestra legislación una regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos, fundada en principios éticos y reglas de comportamiento, que constituye un auténtico código de conducta. Estas reglas se incluyen en el Estatuto con finalidad pedagógica y orientadora, pero también como límite de las actividades lícitas, cuya infracción puede tener consecuencias disciplinarias, pues la condición de empleado público no solo comporta derechos, sino también una

especial responsabilidad y obligaciones específicas para con los ciudadanos, la propia Administración y las necesidades del servicio. Este, el servicio público, se asienta sobre un conjunto de valores propios, sobre una específica «cultura» de lo público que, lejos de ser incompatible con las demandas de mayor eficiencia y productividad, es preciso mantener y tutelar, hoy como ayer.

Seguidamente, el Estatuto Básico define las clases de empleados públicos –funcionarios de carrera e interinos, personal laboral, personal eventual– regulando la nueva figura del personal directivo. Este último está llamado a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional se somete a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados en función de los objetivos. Aunque, por fortuna, no han faltado en nuestras Administraciones funcionarios y otros servidores públicos dotados de capacidad y formación directiva, conviene avanzar decididamente en el reconocimiento legal de esta clase de personal, como ya sucede en la mayoría de los países vecinos.

Por lo que se refiere a los funcionarios, se hace preciso modificar su clasificación actual, teniendo en cuenta la evolución que ha experimentado en los últimos años nuestro sistema educativo y en previsión, particularmente, del proceso abierto de reordenación de los títulos universitarios. La clasificación en tres grandes grupos, con sus subgrupos, se efectúa en función del título exigido para su ingreso, estableciéndose un grupo A, con dos subgrupos A1 y A2; un grupo B y un grupo C, a su vez con los subgrupos C1 y C2.

Por otra parte, el Estatuto refuerza las garantías de transparencia en lo relativo al número y retribuciones del personal eventual y contiene algunas normas para combatir la excesiva tasa de temporalidad en el empleo público que se ha alcanzado en algunas Administraciones y sectores.

En cualquier caso, por lo que se refiere a la ordenación del empleo público, así como al sistema de estructuración del mismo en cuerpos, escalas, clases o categorías y a los instrumentos de clasificación de los puestos de trabajo, el Estatuto Básico pretende ser escrupulosamente respetuoso con las competencias legislativas de las Comunidades Autónomas, así como con la autonomía organizativa de estas y de las Administraciones locales. Sobre la base de unos principios y orientaciones muy flexibles, la ley remite a las leyes de desarrollo y a los órganos de gobierno correspondientes el conjunto de decisiones que habrán de configurar el empleo público en cada Administración.

En materia de acceso al empleo público ha sido preocupación esencial garantizar, en la mayor medida posible, la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia de los procesos selectivos y su agilidad, sin que esto último menoscabe la objetividad de la selección. Ello no es, por cierto, incompatible con unas mayores posibilidades de apertura de nuestro empleo público a ciudadanos que carezcan de la nacionalidad española, en aplicación del Derecho comunitario o por razones de interés general, ni con la necesaria adopción de medidas positivas para promover el acceso de personas con discapacidad. En particular, se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden, y de ahí que, como es regla en otros ordenamientos, se establezcan determinados límites a su composición. A ello se añade el criterio favorable a la paridad de género, en coherencia con la mayor preocupación actual de nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Criterios semejantes, esenciales para mantener el mayor grado de profesionalidad de nuestro empleo público, se han de aplicar también a la carrera de los funcionarios y a la provisión de los puestos de trabajo. Pero, además, en estas materias es preciso introducir algunas otras reformas, que pretenden mejorar la eficacia del sistema y los estímulos y expectativas de los funcionarios. Sin imponerlo a todas las Administraciones Públicas, el Estatuto Básico permite que se configuren modelos de carrera horizontal, desvinculada de los cambios de puesto de trabajo y basada en el desarrollo de las competencias y en el rendimiento. De esta manera, podrá reducirse la inflación orgánica y la excesiva movilidad voluntaria del personal, que ha acabado por caracterizar al modelo en vigor, ya que concentra todas las oportunidades de carrera en el desempeño sucesivo de puestos de trabajo. Ello no obstante, el Estatuto permite también continuar con esta modalidad de carrera en aquellas Administraciones o áreas del empleo público en que se considere conveniente y adoptar otras que combinen elementos de carrera horizontal y vertical.

Elemento fundamental de la nueva regulación es, en cualquier caso, la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento. Generalizando algunas experiencias que ya existen en el ámbito de nuestras Administraciones Públicas, se introduce así un factor de motivación personal y de control interno, que es común a las reformas del empleo público que se han adoptado o se están articulando en el ámbito europeo. Es obvio, en efecto, que las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público han de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización, pues resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y su actitud ante el servicio.

De ello se deriva que la continuidad misma del funcionario en su puesto de trabajo alcanzado por concurso se ha de hacer depender de la evaluación positiva de su desempeño, pues hoy resulta ya socialmente inaceptable que se consoliden con carácter vitalicio derechos y posiciones profesionales por aquellos que, eventualmente, no atiendan satisfactoriamente a sus responsabilidades.

Pero, a su vez, resulta necesario facilitar la promoción interna de todos los empleados que adquieran las competencias y requisitos necesarios para progresar en su carrera, desde los niveles inferiores a los superiores, de manera que no se limiten las oportunidades de quienes tienen interés y deseo de alcanzar, con su dedicación y esfuerzo, las mayores responsabilidades. También se han de establecer instrumentos de colaboración que faciliten la movilidad voluntaria de los funcionarios entre distintas Administraciones, lo que constituye una justa y extendida reivindicación de los empleados públicos. En fin, es preciso flexibilizar las reglas de movilidad funcional y, en su caso, geográfica, del personal por necesidades del servicio, con las oportunas garantías y compensaciones, cuando procedan. A todas estas necesidades responden determinados preceptos de la nueva Ley.

La gestión de personal, conforme a todas estas reglas y las que las desarrollen con la misma finalidad, podrá ganar en eficiencia y equidad, lo que ha de traducirse tarde o temprano en una mejora de los servicios.

Consecuentemente con lo anterior, pero también a la vista de la experiencia de los últimos años, la nueva Ley debe introducir algunas modificaciones en el sistema retributivo de los funcionarios públicos.

En esta materia, el Estado, a través de las Leyes de Presupuestos Generales, debe mantener las competencias que le permitan ejercer un control sobre el gasto de personal, que es un componente esencial del gasto público y, por ende, de la Hacienda general. Se atiende así a la reiterada doctrina establecida al efecto por el Tribunal Constitucional. Pero ello no obsta al reconocimiento de una mayor autonomía en la determinación de una parte de las retribuciones, las de carácter complementario, que pueden variar legítimamente en unas y otras Administraciones, como ya sucede hoy en día en la práctica. Antes bien, la flexibilidad con que se regula la carrera de los funcionarios públicos en el Estatuto Básico implica un margen de libre decisión para que tanto las Leyes de Función Pública de la Administración General del Estado como las de las Comunidades Autónomas adapten el sistema retributivo a la modalidad de carrera por la que opten en cada caso.

En coherencia con ello, las retribuciones complementarias podrán vincularse al grado, nivel o categoría alcanzado en la carrera, a las características del puesto de trabajo que se desempeña y al rendimiento, iniciativa, interés o esfuerzo aplicado al desempeño. Además, el Estatuto satisface una antigua y permanente reivindicación de los funcionarios, determinando que la cuantía de las pagas extraordinarias comprende una mensualidad completa de las retribuciones básicas y de las complementarias de carácter fijo, derecho del que ya disfrutaban hoy en muchos casos los empleados con contrato laboral.

En materia de situaciones administrativas, el nuevo texto legal simplifica y reordena la regulación actual, estableciendo un conjunto de reglas comunes para todos los funcionarios de carrera. Sin embargo, reconoce la posibilidad de que, por ley de las Comunidades Autónomas, se puedan introducir supuestos distintos, conforme a sus necesidades.

Especial referencia merece el capítulo dedicado a la negociación colectiva y a la participación y representación institucional de los empleados públicos. En esta materia se ha hecho un importante esfuerzo, de acuerdo con las recomendaciones de los expertos, para clarificar los principios, el contenido, los efectos y los límites de la negociación colectiva y para mejorar su articulación, a la vista de la experiencia de los últimos años y de la doctrina legal establecida por el Tribunal Constitucional y por el Tribunal Supremo.

El Estatuto recalca los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia que han de presidir la negociación. Introduce o consolida novedades de relieve en orden a la estructura de la negociación colectiva, mediante la creación de una Mesa General de las Administraciones Públicas en la que estén representadas todas ellas, para negociar los proyectos de legislación básica y otras cuestiones de interés general, legitimando la negociación colectiva en ámbitos supramunicipales y permitiendo negociar en una misma Mesa las condiciones de empleo comunes al personal funcionario y al personal laboral. Define, con mayor precisión que la legislación hasta ahora vigente, las materias que han de ser objeto de negociación y las que quedan excluidas de la misma, y clarifica los efectos jurídicos de los pactos y acuerdos, en particular cuando versan sobre materias que han de ser reguladas por ley, supuesto en el que el órgano de gobierno competente queda vinculado a presentar el proyecto de ley correspondiente, o cuando pueden sustituir lo dispuesto por normas reglamentarias o por otras decisiones de los órganos de gobierno o administrativos, supues-



to en que tienen eficacia directa, en su caso tras su aprobación o ratificación. Asimismo, se precisa la solución legal aplicable para el caso de que no se alcance el acuerdo en la negociación colectiva. En fin, se regula la vigencia de los pactos y acuerdos, que solo pueden ser válidamente incumplidos por la Administración por causa excepcional y grave de interés público, derivada de circunstancias imprevistas cuando se firmaron.

La Ley recoge también la regulación vigente en materia de representación del personal funcionario y el régimen electoral correspondiente. Se incorporan a ella algunas mejoras técnicas y se reduce en algunos aspectos el contenido de la legislación básica, pero sin desconocer la competencia que al Estado corresponde para regular estos aspectos intrínsecamente vinculados al ejercicio de los derechos sindicales.

Se establece, por último, la posibilidad de acudir a medios extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos que puedan surgir en la interpretación y aplicación de los pactos y acuerdos, ya sea la mediación, obligatoria a instancia de una de las partes, o el arbitraje voluntario.

En cuanto al régimen disciplinario, el Estatuto, de conformidad con su carácter básico, se limita a ordenar los principios a que debe someterse el ejercicio de esta potestad pública respecto de los empleados públicos, tipifica las infracciones muy graves y amplía el abanico de posibles sanciones. Por lo demás, se remite ampliamente a la legislación que, en su desarrollo, dicten el Estado y las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

En su Título final se establecen los órganos e instrumentos de cooperación entre las Administraciones Públicas que, sin merma de su respectiva autonomía, se consideran esenciales para garantizar la coherencia y comunicación del sistema de empleo público en su conjunto. Se ha optado, en este caso, por suprimir el Consejo Superior de la Función Pública, dada la escasa operatividad que ha tenido este órgano y porque las funciones de que fue dotado hace ya más de veinte años que han sido sustituidas en la práctica por la actividad de los órganos de coordinación entre el Estado y las Comunidades Autónomas y por las Mesas de Negociación y otras vías de participación de las organizaciones sindicales. En la Conferencia Sectorial correspondiente y en la Comisión de Coordinación del Empleo Público se prevé la presencia de una representación de la Administración Local que, no en vano, integra en la actualidad aproximadamente la cuarta parte de los empleados públicos.

La mayor autonomía de que cada Administración debe disponer para la ordenación y gestión de su personal, en los términos de este Estatuto, ha de ser complementada por una cooperación más intensa entre todas ellas, al efecto de resolver los numerosos problemas comunes, en beneficio de los ciudadanos y del conjunto de los empleados públicos.

Por otro lado, aunque este Estatuto mantiene en vigor el sistema de incompatibilidades actual, se hace necesario adecuarlo en parte al nuevo régimen jurídico establecido en nuestro Estatuto. En ese sentido, la Disposición Final Tercera refuerza la total incompatibilidad del personal directivo, incluido el sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección, para el desempeño de cualquier actividad privada. Y, además, se incluye en el personal sujeto a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades al servicio de las Administraciones Públicas, al personal al servicio de Agencias, así como de Fundaciones y Consorcios en determinados supuestos de financiación pública, como consecuencia de la aparición de nuevas figuras y entes.

El artículo 103.3 de la Constitución establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y su artículo 149.1.18.<sup>a</sup> atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas. Pese a estas previsiones constitucionales, no se ha aprobado hasta la fecha una ley general del Estado que, en cumplimiento de las mismas, regule de manera completa las bases de dicho régimen estatutario.

Esta carencia se explica sobre todo por la dificultad que entraña abordar una reforma legislativa del sistema de empleo público de alcance general, habida cuenta de la diversidad de Administraciones y de sectores, de grupos y categorías de funcionarios a los que está llamada a aplicarse, ya sea de manera directa o, al menos, supletoria.

De hecho, son escasas en nuestro país las ocasiones históricas en las que se ha emprendido y culminado esta tarea, con mayor o menor fortuna. Conviene recordar ahora la regulación o «nuevo arreglo» de los empleados públicos impulsado por el ministro de Hacienda Luis López Ballesteros, que estableció el Real Decreto de 3 de abril de 1828, precedido de otras normas para los funcionarios de la Real Hacienda. También debe hacerse mención del Estatuto de Bravo Murillo, aprobado por Real Decreto de 18 de junio de 1852, de la Ley de Bases de 22 de julio de 1918 y su Reglamento de 7 de septiembre, que contienen el denominado Estatuto de Maura, y, finalmente, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, articulada por Decreto de 7 de febrero de 1964, en desarrollo de la Ley de Bases 109/1963, de 20 de julio.

Hay que añadir, no obstante, que después de la Constitución han visto la luz reformas del régimen legal de los empleados públicos que no por parciales fueron de menor trascendencia que aquellas. Entre ellas, destaca la introducida por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, una regulación que tiene ya carácter de legislación básica y que nació con pretensiones de provisionalidad, aunque ha estado en vigor durante más de dos décadas, Ley esta que ha configurado un modelo de función pública muy distinto a los anteriores, estructurado en torno al puesto de trabajo. Esta reforma fue completada por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y, más tarde, por la Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula el sistema de representación de los funcionarios públicos y su participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de empleo. Estas tres normas legales han venido constituyendo hasta ahora el núcleo esencial de la legislación básica del Estado en la materia y, a su vez, han sido modificadas puntualmente, complementadas o desarrolladas por múltiples normas de distinto rango elaboradas por el Estado y por las Comunidades Autónomas.

La dispersión de la legislación básica en varios textos aconsejaba, desde hacía tiempo, su refundición en el marco de un modelo coordinado para las políticas de personal. Pero, además, desde que se aprobó la legislación de los años ochenta, nuestra sociedad y nuestras Administraciones Públicas han experimentado muy profundas transformaciones que, junto a la experiencia acumulada desde entonces, hacían imprescindible una nueva reforma general. Así se intentó en 1999, mediante la presentación de un Proyecto de Ley de Estatuto Básico de la Función Pública, que no llegó a tramitarse. Y así se lleva a cabo definitivamente mediante el presente texto, que ha sido elaborado tras un intenso período de estudio y reflexión, encomendado a la Comisión de expertos constituida al efecto y tras un no menos sostenido proceso de discusión y diálogo con los representantes de las Comunidades Autónomas y de otras Administraciones y con los agentes sociales y organizaciones profesionales interesadas. De uno y



otro se deduce la existencia de un consenso generalizado a favor de la reforma y numerosas coincidencias sobre el análisis de los problemas que hay que resolver y acerca de las líneas maestras a las que dicha reforma debe ajustarse.

**Última actualización, publicada el 31/10/2015, en vigor a partir del 01/11/2015.**

**Texto original, publicado el 13/04/2007, en vigor a partir del 13/05/2007.**

Norma derogada por la disposición derogatoria única.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Ref. [BOE-A-2015-11719](#).



# Título I. Objeto y ámbito de aplicación

## Artículo 1. Objeto

1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.
2. Asimismo, tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.
3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:
  - a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
  - b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
  - c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
  - d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio, garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
  - f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
  - g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
  - h) Transparencia.
  - i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
  - j) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
  - k) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.
  - l) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público.

## Comentario

*El artículo 103.3 de la Constitución establece que: «La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos». Esta Ley es de aplicación directa tanto al personal funcionario de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas, de la Administración Local, así como a los de los organismos de derecho público que de ellas dependan, con las excepciones que veremos.*

*Esta Ley deroga las disposiciones preexistentes que se opongan a su contenido, y es Ley supletoria en la medida que el propio articulado lo establezca.*

*Debemos diferenciar el hecho de que las bases de «régimen estatutario de los funcionarios» deban venir reguladas por una ley (art. 149.1.18CE) con la reserva de ley a la que se encuentra sometido el «estatuto de los funcionarios públicos» (art. 103.3 CE), y ello por cuanto la definición de las bases del régimen estatutario de los funcionarios va a depender de las competencias de las CC. AA. para legislar su propia Función Pública.*

*En el ámbito del personal laboral, el Estado es el que tiene la competencia exclusiva a través de la regulación legal de la materia, que según el TC alcanza a considerar incluidos los reglamentos estatales dentro del concepto de legislación laboral del artículo 149 referido. En el caso de los funcionarios públicos, el Estado solo tiene competencias para establecer unas bases que garanticen a los administrados un tratamiento común ante ellas.*

*En el artículo 1.3 manifiesta la relación de una administración y sus empleados, si bien incluye en estas relaciones la relación con los ciudadanos y la calidad de la misma.*

*Entre los principios, refleja que en la intervención administrativa no es posible que la lleve a cabo quien no sea funcionario público, es decir, no puede realizarse por personas ajenas a la organización o mediante contratación de servicio.*

## Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:
  - La Administración General del Estado.
  - Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.
  - Las Administraciones de las Entidades Locales.
  - Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
  - Las universidades públicas.



2. En la aplicación de este Estatuto al personal investigador se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.
3. El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84.
4. Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud.
5. El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

### Comentario

*Este artículo debe ser comentado en relación con los cinco siguientes. En el artículo 2.1 se refiere a las Administraciones a las que tradicionalmente viene siendo de aplicación la normativa estatal de función pública, en relación con las Administraciones Públicas territoriales y sus personas jurídicas, regidas por el Derecho administrativo.*

*Hay una mención específica a las universidades públicas, entendiéndose que queda reducido el carácter de dependencia orgánica de una Administración pública.*

*Se desprende de este articulado la existencia de una legislación específica para el personal docente y sanitario, sin que les sea de aplicación el Estatuto en la materia regulada respecto de la carrera profesional y la promoción interna (Título III, capítulo II), puesto que el artículo 20 se refiere a la evaluación del desempeño. Igualmente, tampoco les son de aplicación los artículos 22.3 (Título II, capítulo III), que se refiere a las retribuciones complementarias, y el artículo 84 (Título V, capítulo III) en cuanto a la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.*

*Igualmente, a tenor del punto 5, el Estatuto no se aplica directamente a todo el personal de las Administraciones Públicas en él incluidas, de lo que se deriva que a dicho personal se le aplica su normativa propia. Puede entenderse que dicho personal se trata de aquellos que están integrados en sociedades estatales, o entes regidos por el derecho privado, como algunas fundaciones.*

### Artículo 3. Personal funcionario de las Entidades Locales

1. El personal funcionario de las Entidades Locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto, y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local.
2. Los Cuerpos de Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

#### Comentario

*En este precepto, señala la evidencia de la inaplicación del Estatuto a determinados colectivos, donde su normativa específica es la aplicable en función del principio de jerarquía normativa.*

### Artículo 4. Personal con legislación específica propia

Las disposiciones de este Estatuto solo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación específica al siguiente personal:

- a) Personal funcionario de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- b) Personal funcionario de los demás Órganos Constitucionales del Estado y de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas.
- c) Jueces, magistrados, fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.
- d) Personal militar de las Fuerzas Armadas.
- e) Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- f) Personal retribuido por arancel.
- g) Personal del Centro Nacional de Inteligencia.
- h) Personal del Banco de España y Fondos de Garantía de Depósitos en Entidades de Crédito.



### Comentario

*En este artículo se establecen los regímenes especiales en materia de funcionarios públicos, con excepciones que les permiten negociar en un ámbito menos conflictivo que el general de cualquier Administración pública sus retribuciones, jornada, incompatibilidades.*

## Artículo 5. Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos

El personal funcionario de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos se regirá por sus normas específicas y supletoriamente por lo dispuesto en este Estatuto.

Su personal laboral se regirá por la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables.

### Comentario

*El legislador, nuevamente, incumple lo reflejado en la Exposición de Motivos respecto de la refundición de textos existentes y, en especial, de la uniformidad de los contenidos básicos de los funcionarios de determinados entes.*

## Artículo 6. Leyes de Función Pública

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

### Comentario

*Por lo tanto, en la actualidad, el núcleo central de la normativa reguladora del régimen jurídico del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas está constituido por:*

- 1. a) La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- 2. b) La Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.*
- 3. c) 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, en la parte no derogada por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- 4. La Ley 17/1993, de 21 de diciembre, sobre incorporación a la función pública española de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, que queda derogada en su integridad.*

## Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

### Comentario

*El personal laboral de las Administraciones Públicas se rige por:*

- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que le sea de aplicación.*
- El derecho laboral común aplicable al resto de trabajadores, es decir, por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*
- La normativa laboral general, el convenio colectivo aplicable y el contrato de trabajo.*

## **Título II.** Clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas

### **Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos**

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.
2. Los empleados públicos se clasifican en:
  - a) Funcionarios de carrera.
  - b) Funcionarios interinos.
  - c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
  - d) Personal eventual.

### **Artículo 9. Funcionarios de carrera**

1. Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.
2. En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.

## Comentario

*Se define el concepto de funcionarios públicos, en los términos que en la Ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca. Se plasma la función de los funcionarios públicos, que recoge la relación de los funcionarios con la Administración Pública: nombramiento legal, profesionalidad, retribución y carácter permanente de los servicios, junto al de la relación estatutaria. Esta concepción es similar a la contemplada en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero de 1964.*

*Vincula la actividad funcionarial al ejercicio de potestades públicas e intereses generales, llevando implícito el carácter retribuido y permanente de los servicios con plena dedicación.*

## Artículo 10. Funcionarios interinos

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
  - a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
  - b) La sustitución transitoria de los titulares.
  - c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
  - d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.
2. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles, que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
3. El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.
4. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.
5. 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.



6. El personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.

Se modifica el apartado 1.c) y se añade el 6 por el art. 28.1 y 2 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre. [Ref. BOE-A-2014-9467.](#)

Artículo 10, apartado 1, letra c), modificada por la Ley 15/2014, de 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, publicada en el Boletín Oficial del Estado, el 17 de septiembre de 2014. Artículo 10, apartado 6, añadido por la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, publicada en el Boletín Oficial del Estado, el 17 de septiembre de 2014.

### Comentario

*Se define al funcionario interino; se debe destacar que el funcionario interino es nombrado para el desempeño de funciones propias del funcionario de carrera, lo que implica que puede desempeñar funciones públicas, en su sentido estricto de ejercicio de potestades públicas y de salvaguarda de intereses generales, y que el nombramiento se realiza por razones de necesidad y urgencia que deben justificarse expresamente y siempre que se den las circunstancias que el propio artículo señala. Las razones deben ser fundamentadas y motivadas. Encierra este artículo el principio de racionalidad y de aprovechamiento de los recursos de que se dispone y, en todo caso, de restricción del gasto público. Pero, en la práctica, es de difícil realización, debido al funcionamiento propio de las Administraciones Públicas.*

*Otra cuestión es la que determina que ya no se produzca la situación que establecía el artículo 15 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, según la redacción que le otorgó la Ley 23/1988, al obligar el Tribunal Constitucional, mediante sentencia de 11 de junio de 1987, a que el legislador determinara los puestos de trabajo que debían ser desempeñados por funcionarios públicos y los que podían serlo por personal laboral, en cuya virtud el citado artículo 15, sin distinguir el ejercicio de funciones públicas, determinó que podían desempeñarse por personal laboral: los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo. La referencia actual del Estatuto, que comprende las circunstancias de programas de carácter temporal, la sustitución transitoria de los titulares y el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, modifica claramente la situación y, con la reserva que realiza el artículo 9.2, en ninguna circunstancia es posible que personal laboral ejerza funciones públicas. Lo que no quiere decir que no sigan existiendo problemas o que determinados puntos del artículo 15 de la Ley 30/1984 no sigan siendo aplicables en el desarrollo de Estatuto.*

*Lo que tampoco resulta posible ya es el caso regulado por el repetido artículo 15 de la Ley 30/1984, reformado, cuando preveía el desempeño por personal laboral en los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionario cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.*

*Este artículo se refiere a la procedencia del nombramiento de funcionarios interinos en el caso de existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, circunstancia que queda matizada por la referencia a «plazas» y no a puestos que realiza el artículo y por la imposibilidad de la cobertura por funcionarios de carrera de la vacante. Resulta que no se cubre el puesto vacante, sino una plaza correspondiente al Cuerpo o grupo de funcionarios de que se trate. Lo importante, pues, no es el concepto de plaza, sino que en realidad siempre existen medios o procedimientos o intereses que hacen que la vacante pueda ser cubierta por otro funcionario de carrera y que el nombramiento interino no se producirá finalmente en el puesto realmente vacante, sino en otro, y que es en este otro en donde acabaría valorándose la urgencia y necesidad. Todo ello salvo, como es natural que se entienda que no hace falta el nombramiento y que las tareas del puesto vacante pueden repartirse y acumularse temporalmente en otros puestos.*

*En el supuesto de acumulación de tareas o su exceso, que superen el plazo máximo de seis meses que señala el artículo 10.1 d), sobre todo en cuanto la actividad correspondiente siempre es de las reguladas en el artículo 9, hay que estimar que las tareas deben seguir desempeñándose y que el nombramiento interino sigue siendo el sistema idóneo. Es lógico que el legislador pretenda que el exceso o acumulación de tareas tenga solo un carácter temporal y que, si excede del tiempo, deba producirse el consiguiente incremento de plantilla o de puestos en el órgano administrativo.*

*El punto 2 del artículo 10 aplica a la selección de funcionarios interinos los principios generales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pero conectados a la realización de la selección mediante procedimientos ágiles.*

**Sentencia de TS, Sala 4.<sup>a</sup>, de lo Social, 15 de julio de 2014, desestima el recurso contra Sentencia de TSJ de Castilla y León (Valladolid) Sala de lo Social, 4 de junio de 2013.**

**CONTRATO DE INTERINIDAD POR VACANTE. AMORTIZACIÓN DE PLAZA. EXTINCIÓN. DESPIDO IMPROCEDENTE.** *La amortización de los puestos de trabajo, mediante una nueva ordenación de los mismos, aunque lícita y permitida por el art. 74 EBEP, no puede conllevar la automática extinción de contratos de interinidad celebrado para cubrirla porque no está prevista legalmente como causa de extinción de esos contratos sujetos a un término, cuya mayor o menor duración se ha fijado por la norma y depende de la diligencia de la empleadora en poner en marcha los oportunos procesos de selección. El cambio doctrinal producido no implica la introducción de matización alguna respecto de esta cuestión. Así pues, con independencia de que considere producida la conversión del contrato temporal inicial en uno de carácter indefinido no fijo, habrá de llegar al mismo resultado, puesto que tanto en uno como en otro caso, la Administración Pública que pretenda extinguir los contratos de trabajo de su personal laboral no fijo antes de la cobertura ordinaria de la plaza*



*ocupada, deberá acudir a la vía indicada en la reciente STS/4.ª/Pleno de 24 junio 2014, es decir, canalizando su decisión conforme a los mecanismos establecidos en el ET, sin que sea admisible causa de resolución contractual ajena a las previstas legalmente. Se desestima la demanda. Se estima parcialmente la suplicación. Se desestima la casación.*

## Artículo 11. Personal laboral

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato, este podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.
2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

### Comentario

*En este artículo no se define al personal laboral, sino que la figura se determina a partir de la definición de funcionario de carrera y del artículo 9.2. El ARTÍCULO 149.1, 8a constituye las bases del Estado, por lo que traslada a las Comunidades Autónomas el problema de adoptar los criterios correspondientes a los puestos de trabajo y la situación de los mismos. Al no definir, el legislador estatal, los criterios adoptados por el legislador autonómico, en caso de conflicto, acabarán siendo contrastados con el artículo 9.2, esto es, si la actividad que se desarrolle en el puesto de trabajo como laboral participa directa o indirectamente en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de intereses generales.*

*Los principios básicos de la selección de personal son los mismos para funcionarios que para laborales, lo que lleva a tener que afirmar que el alcance de lo dispuesto en el número 1 de este artículo 11 es muy relativo, pues el contrato no es el elemento básico y constitutivo de la relación laboral correspondiente, sino la plasmación formal de la superación de sistemas selectivos basados en la igualdad, el mérito y la capacidad.*

***Sentencia de TS, Sala 4.ª, de lo Social, 23 de mayo de 2013. Desestima el recurso contra Sentencia n.º 782/2012 de TSJ Andalucía (Málaga), Sala de lo Social, 19 de abril de 2012.***

*FUNCIONARIOS PÚBLICOS. RÉGIMEN APLICABLE. Tras la entrada en vigor del EBEP, mediante Ley 7/2007, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige por lo que en él resulte, así como por la legislación laboral que sea de aplicación con arreglo a las disposiciones del EBEP. La norma de la legislación laboral queda excluida cuando así se establezca en el propio EBEP para dar cabida a su norma específica. Se desestima el recurso de casación.*

## Artículo 12. Personal eventual

1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, solo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.
2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.
3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.
4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.
5. 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.

### Comentario

*Se establece una tercera clase de personal que no es funcionario ni laboral, cuyo nombramiento se regula por el Derecho administrativo. Su característica principal es el carácter de confianza o asesoramiento especial que, en conexión con el artículo 2, se realiza a favor de órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. El desarrollo de este personal se desarrollará por cada Gobierno, en cuanto la determinación de los órganos que puedan disponer de dicho personal y la fijación de su número máximo y de sus retribuciones, que en ambos casos deben ser públicos. Solo los órganos que son miembros de los correspondientes gobiernos tienen derecho a tener personal eventual. No es necesario que proceda de la misma organización, sino que se incorpora desde fuera por nombramiento político, no siendo este servicio una función pública.*



## Subtítulo I. Personal directivo

### Artículo 13. Personal directivo profesional

El Gobierno y los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo, así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:

1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.
2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.
3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.
4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta Ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral, estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

#### Comentario

*En este personal parece no existir reserva de ley, estableciendo sus características principales por el propio artículo. Es posible que el personal directivo tenga la condición de personal laboral, y en este caso se somete a la relación laboral especial de alta dirección, y también es posible que sea funcionario. El artículo, al regular el nombramiento de este personal, no destaca que sea por sistemas selectivos o que se pueda ingresar directamente en las clases o categoría mediante procedimientos equivalentes a una oposición, sino que, en el punto 2, parece considerar a la vez un posible ingreso y un sistema de provisión de puestos de trabajo. El precepto no hace referencia a su nombramiento, sino a su designación, por cuanto refiere directamente al ámbito de la discrecionalidad, sin conocer qué grado, si bien el mérito, capacidad, publicidad y concurrencia siguen vigentes.*

*El punto 4 del artículo refleja el modelo directivo empresarial de la ordenación laboral y que estas condiciones se reflejan en el respectivo contrato.*

***Sentencia n.º 18/2011 de Audiencia Nacional - Sala de lo Social, 14 de febrero de 2011.***

*Si como el art. 13-4.º del EBEP, para que el personal laboral ostente la condición de directivo es que esté sometido a la relación laboral especial de alta dirección, el personal, aunque se encuentre fuera de Convenio Colectivo, su relación se somete a un contrato laboral común u ordinario, no puede predicarse de él que sea directivo en el sentido que el artículo 13-4.º del EBEP dispone, con la lógica consecuencia de que la normativa vigente excluye la deducción por tratarse de personal laboral común, aunque desempeñe las funciones de dirección que se les encomiende por ADIF, y por ello es necesario el corolario que la anulación de la medida empresarial combatida.*

# Título III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos

## Capítulo I. Derechos de los empleados públicos

### Artículo 14. Derechos individuales

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.

*Se trata de uno de los derechos más apreciados por los servidores públicos, que aquí solamente se predica de los funcionarios, no de todos los empleados públicos, y que constituye el refuerzo de su imparcialidad en el tratamiento de los asuntos públicos, tanto hacia los administrados, que serán tratados por igual, como hacia dentro, obviamente dentro de la ley, sobre o con el personal a su servicio, aunque no caprichosamente, sino justificadamente; por ejemplo, cambiando al personal de cobertura, respetando las distintas categorías, y en algunos casos, si es preciso, variando sus funciones dentro de los límites legales.*

- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

*Este derecho a la ocupación efectiva impone al empresario el correlativo deber de procurar, en todo caso, la ejecución del trabajo, máxime, cuando el derecho a la ocupación efectiva puede vincularse, en determinados supuestos, a la dignidad de la persona del trabajador.*

*En algunos casos cabrá ver si nos hallamos o no ante una situación de acoso laboral, en la que se intenta hacerle el vacío al empleado público para que resuelva dejar el trabajo, o se le dan órdenes por encima o por debajo de su categoría profesional de modo injustificado, o bien órdenes inútiles, etc. O, incluso, ver si nos enfrentamos a un acoso atentatorio contra la libertad sindical, en el que se hace de difícil ejercicio las responsabilidades derivadas del cargo sindical.*

- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

*La carrera profesional de los funcionarios es un conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Para ello, las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios a través de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP y que regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito. Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito. Asimismo, el EBEP (art. 19) se refiere a la carrera profesional y promoción del personal laboral, señalando que el personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional, y que la carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el ET o en los convenios colectivos.*

*Respecto de la evaluación del desempeño, el EBEP (art. 20) previene que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados, siendo este el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Tales sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño.*

d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

*A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida como contraprestación de la prestación de trabajo. Tal y como dispone el [artículo 35.1](#) de la [CE](#), cuando nos dice: «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo [...] y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».*

e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.

- *Atribución de unos concretos objetivos a la unidad donde preste sus servicios el empleado público;*  
*y*
- *Posibilidad de participar conscientemente, por el tipo de trabajo que se preste, en el logro de los mencionados objetivos.*

*Para conseguir lo anterior, es necesario que los superiores del empleado público le informen de las tareas a ejecutar en su unidad, a efectos de sumar esfuerzos de modo coordinado; ello se corresponde en sede laboral con el [artículo 8.5 ET](#).*



- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

*Se trata de una absoluta novedad y diferenciación en relación con los trabajadores al servicio de particulares o de la empresa privada. Logro de la negociación con las organizaciones sindicales. Dado que se es empleado público y se sirve al interés general, corresponde a la Administración defender y proteger a sus empleados públicos, siempre que se sigan procedimientos judiciales a causa de haber ejercitado legítimamente sus funciones o cargos públicos.*

- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

*Este derecho revierte también a favor de la mejora del servicio público, y por ello este derecho se ha de ejercer no solo en tiempo de trabajo (sin costo para el trabajador), sino claramente a costa de la Administración Pública, de ahí que no se esté pensando tanto en su empleabilidad externa, gracias al plus de formación conseguido a costa de los ciudadanos, que pagan sus impuestos no solo para el establecimiento de los servicios, sino también para su mejora.*

- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

*En este apartado subyace toda la obligación de respeto a la dignidad del trabajador y halla sus preceptos justificantes y concordantes en diferentes niveles normativos, sin que sea posible entrar aquí en la cantidad de sentencias del Tribunal Constitucional en defensa de la dignidad del trabajador.*

*De entrada, el artículo 10.1 CE precisa que «la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social», y el 18.1 garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*

*El respeto a la dignidad del empleado público se impone sobre su empleador, sobre toda la cadena de mando, hasta llegar en su caso a los poderes públicos o políticos.*

- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

*Los españoles (art. 14 CE), «son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». A supuestos de hecho iguales deben aplicarse consecuencias iguales, pues las diferencias de trato necesitan estar motivadas adecuadamente (art. 35.1 CE).*

*Representa discriminación todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las*

*convicciones y prácticas religiosas, que tenga como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural.*

*La disposición adicional octava del EBEP regula los planes de igualdad, siguiendo las pautas de la citada Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad.*

- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

*La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres trata del tema en los siguientes preceptos, ahora subsumidos ya ampliamente en el EBEP. El EBEP trata de toda esta problemática en su artículo 49, que regula in extenso los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

*El artículo 20.1 de la CE reconoce y protege los derechos a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción, siempre, obviamente, dentro de los límites que impone en cada caso el ordenamiento jurídico.*

- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 15 de la CE nos dice que «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral» y, por otra parte, el artículo 40.2 señala que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo.

*De conformidad con el artículo 3 de la LPRL, esta ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente ley o en sus normas de desarrollo. Cuando en la presente ley se hace referencia a trabajadores y empresarios, también se entenderán comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y, de otra, la Administración Pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta ley.*

- m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

*Aunque inicialmente el EBEP no hace referencia a la jornada, posteriormente esta materia se explicita en su artículo 47, donde se dispone que las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.*

*El artículo 48 regula los permisos de los funcionarios públicos, fijando unos mínimos, sin perjuicio de su mejora por las distintas Administraciones Públicas (vid. art. 37 ET). El artículo 50 regula las vacaciones de los funcionarios públicos, señalando que tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante*



*cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.*

*El artículo 51 regula la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral, indicando que se estará a lo establecido en este capítulo y a la legislación laboral correspondiente.*

n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

*En materia de jubilación, podemos fijarnos específicamente en los siguientes preceptos del EBEP:*

*1. En el citado artículo 29, que trata sobre las aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los planes de pensiones.*

*2. En el artículo 63, que regula las causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera, siendo la causa c) «La jubilación total del funcionario».*

*3. En el artículo 67, precepto central de la regulación en esta sede de la jubilación, la cual podrá ser:*

*a) Voluntaria, a solicitud del funcionario; b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida; c) Por declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta, o incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala; y d) Parcial. De acuerdo con lo establecido en los apartados 2 y 4.*

o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

*Junto al tema específico de la jubilación, de conformidad con el artículo 40.1 CE, se hace una remisión en bloque bien al Régimen General de la Seguridad Social, bien al Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Públicos Civiles, en el bien entendido de que en los últimos tiempos se ha dispuesto la incorporación de los nuevos funcionarios públicos en el Régimen General.*

p) A la libre asociación profesional.

*De conformidad con los artículos 7, 22 y 28.1 CE, una cosa es la asociación profesional y otra la libertad sindical. En todo caso, parece que este derecho estaría mejor ubicado dentro de la sección de los derechos individuales ejercidos colectivamente.*

*La STC 115/1987, de 7 de julio, nos dice que «el derecho de asociación reconocido en las modernas constituciones supone “la superación del recelo” con que el Estado liberal contempló el fenómeno asociativo (STC 67/1985, de 24 de mayo), de ahí que, en su vertiente positiva, garantice la posibilidad de los individuos de unirse para el logro de “todos los fines de la vida humana”, y de estructurarse y funcionar el grupo así formado libre de toda indebida interferencia estatal». Por ello, la suspensión y disolución administrativas de las asociaciones han sido manifestaciones tradicionales de un sistema*

de fuerte control estatal, sobre todo, el movimiento asociativo, caracterizado en lo esencial por la discrecionalidad y la valoración de la acción del grupo con arreglo a criterios de oportunidad, y no de mera y estricta legalidad. Así, pues, el Tribunal Constitucional vino a aclarar que solo la ley podía legitimar la intervención estatal en esta área de libertad ciudadana; y que el hecho de que la decisión se adoptase por un órgano judicial desde el momento inicial, y no se redujese a un momento posterior de control judicial de la actividad administrativa, suponía de forma preceptiva una garantía adicional muy importante, por ser la vía judicial la más adecuada para interpretar y aplicar las restricciones de los derechos fundamentales. De hecho, a ese criterio responde el [artículo 22.4 CE](#), cuando señala que «las asociaciones solo podrán ser disueltas o suspendidas en sus actividades en virtud de resolución judicial motivada». Se está reconociendo así una garantía del derecho de asociación no prevista en tales términos en los tratados internacionales suscritos por España en la materia. Por ello, el contenido del [artículo 22.4 CE](#) resulta preceptivo del derecho de asociación que se impone al legislador en el momento de regular su ejercicio.

q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

*Se trata de una cláusula de cierre similar a la que encontramos en el [artículo 4.2 h\)](#) del [ET](#), que hace mención a cuantos otros derechos se deriven específicamente del contrato de trabajo. Aparte de ello, en la enumeración de derechos vista hasta ahora no se incluyen todos los derechos derivados de la relación contractual, sino que algunos se encuentran dispersos en el mismo EBEP de modo asistemático.*

## Artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente

Dentro del título III (que trata de derechos y deberes y del código de conducta de los empleados públicos), en su capítulo I (relativo a los derechos los empleados públicos) hallamos la regulación que el [artículo 15](#) hace de los derechos individuales, ejercidos colectivamente, significando que los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, expresión esta innecesaria, pues en todos estos derechos late el interés colectivo:

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical.

*En desarrollo del [artículo 28.1 CE](#), la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto](#), de Libertad Sindical (LOLS), el [artículo 1.2](#) señala: «se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas».*

*La [STC 236/2007, de 7 de noviembre](#), señala que «la titularidad del derecho de libertad sindical vincula a «todos» los trabajadores en su caracterización material y no jurídico-formal.*

*El reconocimiento constitucional del derecho de libertad sindical en el [artículo 28](#). —que se ubica en el título I («De los derechos y deberes fundamentales»), capítulo II («Derechos y libertades»), sección*



1.ª («De los derechos fundamentales y de las libertades públicas»)– demuestra la trascendencia que este derecho tiene en la configuración del nuevo régimen político, «como un derecho subjetivo público ejercitable erga omnes».

La CE se refiere a los funcionarios públicos, a los que no se les niega el derecho a la libertad sindical, sino que se les anuncia una regulación de las peculiaridades de su ejercicio. En este sentido, el artículo 103.3 CE previene que «La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación...»; peculiaridades que, en comparación con lo que dispone el artículo 28.1 CE respecto de los miembros de las Fuerzas Armadas e Institutos armados de carácter militar, parece imponer la Constitución con carácter taxativo. Con independencia de tales peculiaridades, lo que resulta de todo punto evidente es que los funcionarios públicos, por mandato constitucional, son titulares del derecho de libertad sindical; solo así se pueden explicar las peculiaridades en su ejercicio, y el EBEP no entra en esta materia.

La LOLS, en cumplimiento del citado mandato constitucional, consagró, como ya se ha señalado, por un lado, en su artículo 1.2, una concepción material de trabajador titular del derecho de libertad sindical, de tal forma que, a los efectos de la misma, se consideran trabajadores, y, por tanto, titulares del derecho de libertad sindical reconocido en el artículo 1.1 LOLS, tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral, como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas, señalando, sin embargo, que «el ejercicio de este derecho por los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos institutos» (art. 1.5 LOLS).

Nos encontramos ante una nueva manifestación de un fenómeno más general, conocido como laboralización de la función pública, que es, en definitiva, una muestra de la creciente tendencia expansiva del derecho del trabajo, pues una ley tan propia del derecho del trabajo como la LOLS alberga en su ámbito todo este amplio campo funcional, al margen de las peculiaridades propias ya anunciadas en la Carta Magna.

Como un grupo específico de funcionarios públicos, la LOLS se refiere, como ya hemos señalado, a los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, remitiendo las posibles peculiaridades que respecto de su ejercicio contempla el artículo 28.1 CE a su normativa específica, y ello en atención al carácter armado de tales cuerpos y a las especiales funciones que los mismos tienen atribuidas.

b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

El EBEP dedica su capítulo IV al derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional, bajo las siguientes pautas (art. 31): 1) los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo; 2) por negociación colectiva se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública; 3) por representación se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la

interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados; 4) por participación institucional 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.

El ejercicio de estos derechos establecidos se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en este capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de estos. El ejercicio de estos derechos deberá respetar, en todo caso, el contenido del EBEP y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

Por lo que se refiere al personal laboral, el artículo 32 del EBEP dice que la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les sean de aplicación.

- c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

El artículo 28.2 CE dispone: «Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad».

Sobre este derecho, cabe advertir que hay que aplicar la norma preconstitucional del RDLRT 17/1977, de 4 de marzo, acompasado por la amplia doctrina de los tribunales, especialmente del Tribunal Constitucional desde su trascendental sentencia 11/1981. El EBEP hace escasas referencias a este derecho, pero, aun así, existe un claro reconocimiento del mismo, y ello aunque nada se hubiera dicho en el EBEP.

- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

El artículo 37.2 CE reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

El artículo 4.1 d) del ET reconoce, en este sentido, el derecho de los trabajadores a la adopción de medidas de conflicto colectivo.

El artículo 45 EBEP trata de la solución extrajudicial de los conflictos colectivos, disponiendo que, con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 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. Exclusivamente, por tanto, solución de conflictos colectivos.



*Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.*

e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.

*El artículo 21 de la CE reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de este derecho no necesitará autorización previa. Este derecho constitucional fue regulado con alcance general por la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho de reunión.*

*El artículo 46 del EBEP señala que están legitimados para convocar una reunión, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales: los delegados de personal, las juntas de personal, los comités de empresa y los empleados públicos de las Administraciones respectivas, en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.*

*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.*

*En el ámbito laboral, el tema viene regulado en los artículos 4.1 f) y 77-80 ET. Otra especialidad en el ejercicio del derecho de reunión es el derecho de reunión sindical, concretado en el artículo 8 b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.*

*Asimismo, es necesario precisar que el único derecho que protege nuestra Constitución es el de reunión «pacífica y sin armas», no requiriendo el ejercicio de este derecho autorización, debiendo tener en cuenta que la comunicación previa solo es exigible en las reuniones en lugares de tránsito público o manifestaciones y sin que pueda considerarse esta comunicación como solicitud de autorización, por cuanto simplemente supone ponerlo en conocimiento de la autoridad administrativa, con la finalidad de que pueda adoptar las medidas pertinentes no solo para la protección de derechos y bienes de titularidad de terceros, sino también para posibilitar el ejercicio en libertad del derecho de los manifestantes (SSTC 59/1990, de 29 de marzo, y 66/1995, de 8 de mayo).*

**Sentencia n.º 157/2008 de TSJ Navarra (Pamplona), Sala de lo Contencioso, 29 de febrero de 2008.**

**Sentencia casada por Sentencia de TS, Sala 3.ª, de lo Contencioso-Administrativo, 7 de marzo de 2011.**

**Sentencia casada por Sentencia de TS, Sala 3.ª, de lo Contencioso-Administrativo, 7 de marzo de 2011.**

## Capítulo II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño

Este capítulo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2

### Artículo 16. Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera

1. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto, las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

3. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito, que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:
  - a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.
  - b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto.
  - c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo, o grupo de clasificación profesional en el supuesto de que este no tenga subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.
  - d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.
4. Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*



### Comentario

*Este artículo refleja el derecho a la promoción profesional que pertenece a los funcionarios de carrera, unido a la carrera profesional. El punto segundo ofrece la definición de la carrera profesional, bajo la condición de los principios de igualdad, mérito y capacidad, se considera como tal a las oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional y la carrera, lo que nos pone en conexión con los sistemas de formación y perfeccionamiento de los funcionarios públicos. Pero el punto ha de conectarse, como otros más de la carrera, no solo con la provisión de puestos de trabajo, sino con el título V de la Ley, titulado «Ordenación de la actividad profesional»,*

*La carrera vertical se conecta con el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, de nuevo remitiendo al título V.*

## Artículo 17. Carrera horizontal de los funcionarios de carrera

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

- a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.
- b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse, asimismo, otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

### Comentario

*La carrera horizontal no implica el cambio de puesto de trabajo, según el artículo 16.3 a), por ello, según la organización que decida cada Administración pública, a través de su Ley, podrá configurar la carrera horizontal y seguir un sistema de grados o de categorías o de escalones, que conllevan una retribución económica aparejada sin cambiar de puesto de trabajo.*

*Los ascensos de unos grados, categorías y escalones a otros han de serlo consecutivamente; lo que significa que no es posible ascender, por ejemplo, dos grados o categorías simultáneamente, salvo en supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad, según refleja este artículo.*

*El ascenso se produce no por el transcurso de determinado tiempo o antigüedad, sino por una serie de factores relacionados con la evaluación del desempeño, tanto por los trabajos realizados como por los conocimientos adquiridos.*

## Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera

1. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.
2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior subgrupo, o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, y superar las correspondientes pruebas selectivas.
3. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo subgrupo.

Asimismo, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo subgrupo.

4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

### Comentario

*La promoción interna se vincula con los sistemas propios de ingreso en la Administración Pública. Supone un ascenso a un cuerpo o escala superior, en el sentido del grupo o subgrupo de titulación exigida y correspondiente clasificación o el acceso a otro distinto dentro del mismo subgrupo. Este proceso selectivo se efectúa bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad que contempla el artículo 55.2, y son las Leyes de desarrollo de este Estatuto las que articulan los sistemas de promoción interna.*

*El artículo, en su punto 2, establece las condiciones que son precisas para poder promocionarse internamente y que se cumplan los requisitos correspondientes para el ingreso; es decir, los requisitos para acceder al cuerpo, escala, etc. correspondiente. Además, requiere que los funcionarios*



*tengan una antigüedad de al menos dos años de servicio activo en el inferior subgrupo o grupo y, también, como es lógico, al remitir el artículo al 55.2, se requiere superar las correspondientes pruebas selectivas.*

## Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

## Artículo 20. La evaluación del desempeño

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.
3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.
4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.
5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

## Comentario

*Responde a un modelo aceptado en los últimos años en el mundo empresarial, sobre el que reflexionó la Comisión de Expertos en su informe, página 108, para la elaboración del EBEP, en abril de 2005 (página web del Gobierno de España, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Secretaría de Estado de Administraciones Públicas): «Para la evaluación del desempeño debieran ser admisibles tanto los sistemas de evaluación del rendimiento individual como de grupo, equipo o unidad de trabajo, y tanto los que se basan en la apreciación de los resultados obtenidos como aquellos que lo hacen en la valoración de comportamientos o conductas de las personas».*

*Los sistemas de evaluación son reflejados a desarrollar por cada Comunidad Autónoma, en la definición se dice que es el procedimiento por el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Esta conducta profesional está sujeta a interpretaciones, unida a los conocimientos la dedicación, la ética profesional y los resultados. Pero implica, unos procedimientos de control de la actividad de cada funcionario, que, a su vez depende de sus superiores y sus órdenes.*



## Capítulo III. Derechos retributivos

Este capítulo, excepto el art. 25.2, producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2

### Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.
2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

#### Comentario

*Es este artículo se refleja el principio de legalidad presupuestaria y de la Hacienda Pública, de manera que todo incremento global y general de las retribuciones de los empleados públicos debe ser objeto de aprobación o reflejo en los presupuestos correspondientes, siendo competencia estatal fijar con carácter general y anualmente el límite de masa salarial.*

*Ello nada tiene que ver con los incrementos retributivos de carácter individual como consecuencia de actos administrativos concretos, como puede ser la reclasificación de los funcionarios públicos.*

#### **Sentencia n.º 171/2015 de Tribunal Constitucional, Sala 2.ª, 20 de julio de 2015.**

*La Sentencia declara la desaparición sobrevenida del objeto de la cuestión de inconstitucionalidad en la que se planteaba la recuperación de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 para todo el personal del sector público, suprimida por el Real Decreto-ley 20/2012. De conformidad con la STC 83/2015, de 30 de abril, se afirma que la trabajadora afectada, funcionaria del cuerpo de maestros, vio satisfecha extraprocesalmente su pretensión, toda vez que recuperó la parte proporcional de la gratificación extraordinaria reclamada en virtud de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015. Planteada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 7 en relación con el artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.*

**Sentencia de TSJ Asturias (Oviedo), Sala de lo Contencioso, 6 de septiembre de 2002.**

*RECONOCIMIENTO DE DERECHOS. FUNCIONARIOS. Se impugna resolución sobre reconocimiento de derechos. Es una doctrina errónea y gravemente dañosa la que reconoce haberes retributivos complementarios a un funcionario antes de que estos hayan sido fijados en la relación de puestos por haber desempeñado de hecho ese puesto de trabajo y con conocimiento de la Administración. Se desestima el recurso contencioso administrativo.*

**Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios**

1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.
3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.
4. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquellas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24.
5. No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

**Comentario****Sentencia n.º 131/2013 del Tribunal Constitucional, Pleno, 5 de junio de 2013.**

*Recurso de inconstitucionalidad 1725-2002. Interpuesto por más de cincuenta Diputados de diferentes grupos parlamentarios en relación con diversos preceptos de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades.*



*... parte de los preceptos impugnados de los derechos fundamentales a la autonomía universitaria, a la (...) para la asignación de complementos retributivos al personal docente e investigador contratado (...) de las universidades, de sus funcionarios docentes y del procedimiento administrativo.*

## **Artículo 23. Retribuciones básicas**

Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

- a) El sueldo asignado a cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo.
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, por cada tres años de servicio.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

### **Comentario**

***Sentencia n.º 302/2010 de TSJ Castilla y León (Burgos), Sala de lo Contencioso, 17 de junio de 2010.***

*FUNCION PÚBLICA. Por lo tanto, nos encontramos con una actuación limitativa de derechos retributivos sin prueba que la ampare, por lo que no se puede compartir lo manifestado por la resolución recurrida de que corresponde al funcionario acreditar que cumplió el horario, cuando resulta que es la Administración la que ha efectuado la detracción de haberes, y es la que por tanto ha de justificar el porqué de la misma, máxime cuando así lo afirma. Se estima parcialmente el recurso contencioso administrativo.*

***Sentencia de TS, Sala 4.ª, de lo Social, 10 de diciembre de 2012.***

*CONFLICTO COLECTIVO. REDUCCIÓN RETRIBUTIVA. Ciertamente que no cabe decir que esa remuneración, las pagas adicionales, no tenga naturaleza salarial, aunque es cierto que no tiene encaje en ninguno de los conceptos retributivos previstos en el Convenio, pero sí debe afirmarse que su condición de complemento de homogeneización exigido por el artículo 25 del Convenio no puede resultar indiferente en relación con las retribuciones del personal funcionario equivalente y con la aplicación o reducción retributiva operada por el RDL 8/2010. Se desestima la casación.*

## Artículo 24. Retribuciones complementarias

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

### Comentario

*Estos artículos establecen una distinción entre retribuciones básicas y retribuciones complementarias, distinción que data de 1964. Las retribuciones básicas se caracterizan como referencia de la pertenencia del funcionario a un cuerpo o escala, estando estos en un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional. Las retribuciones básicas se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y por ello son iguales en todas las Administraciones Públicas, mientras que las retribuciones complementarias se establecen por las leyes de cada Administración. Las retribuciones básicas son las que sirven para determinar las pensiones de los funcionarios públicos a partir de su jubilación, que corren a cargo de los Presupuestos Generales del Estado. Las retribuciones básicas no plantean mayor problema, pues la concepción de trienios aparece claramente vinculada a la antigüedad, sin conexión con sistemas como el de los denominados quinquenios o sexenios del personal docente universitario.*

*En cuanto a las retribuciones complementarias, el artículo 24 no especifica complementos concretos, sino criterios por los que pueden establecerse, sin hacer referencia a los sistemas existentes hasta el momento, que se basaban en un complemento de destino, en el puesto de trabajo, responsabilidad, dedicación, peligrosidad, productividad, etc.*

*En el precepto, estas posibilidades están abiertas, destacando un complemento que tiene en cuenta la progresión alcanzada por el funcionario, es decir, su carrera administrativa y la evaluación de su desempeño, así como la posibilidad de servicios extraordinarios, que al circunscribirse a los prestados fuera de la jornada normal de trabajo, nos sitúa ante las denominadas horas extraordinarias. Por ello, algunas retribuciones dependen del sistema de carrera administrativa y de evaluación*

que cada Ley de desarrollo establezca. Ello se deduce de la relación del apartado a) del artículo 24 con el sistema de carrera horizontal, de tal manera que existirán retribuciones complementarias vinculadas a la categoría, al grado o al escalón correspondiente. De los cuatro apartados, solo el b) se refiere al puesto propiamente dicho, los restantes tienen mucho más que ver con la actitud y el rendimiento del funcionario.

**Sentencia n.º 389/2011 de TSJ de Islas Baleares (Palma), Sala de lo Contencioso, 18 de mayo de 2011.**

*FUNCIONARIOS PÚBLICOS. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS. Los funcionarios que como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en la presente Ley experimenten una disminución en el total de sus retribuciones anuales, con exclusión del actual concepto retributivo de dedicación exclusiva y de aquellos otros que dependen exclusivamente de las características de los puestos de trabajo o del nivel de rendimiento o de productividad de los funcionarios, tendrán derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que será absorbido por cualquier futura mejora retributiva. Esta previsión no es aplicable a la situación del recurrente porque no se trata en este caso, conviene reiterarlo, de la modificación de un régimen retributivo para adaptarlo a las previsiones de la dicha Ley, lo que junto a la interpretación correcta y finalista de la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 51/2007, que garantiza el complemento personal a quienes ya lo tenían reconocido, pone de manifiesto la falta de fundamento jurídico de la pretensión del actor. Se desestima el contencioso administrativo.*

**Sentencia de TS, Sala 3.ª, de lo Contencioso-Administrativo, 13 de octubre de 2005.**

**Desestima el recurso contra Sentencia n.º 551/2002 de TSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife), Sala de lo Contencioso, 13 de mayo de 2002.**

*ADMINISTRACIÓN. COMPETENCIA. TRABAJO. Se impugna decisión judicial que anula acuerdo presupuestario. Es competencia de la administración la aprobación de la plantilla de personal, la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios, y el número y régimen del personal eventual. La transformación de un catálogo de puestos de trabajo en una relación de puestos de trabajo no tiene por qué llevar en sí misma un aumento salarial.*

## Artículo 25. Retribuciones de los funcionarios interinos

1. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al subgrupo o grupo de adscripción, en el supuesto de que este no tenga subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.
2. Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto, que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

*Este artículo, con excepción del apartado 2, producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

### Comentario

*El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la Sentencia de 22 de diciembre de 2010, convierte en inaplicable el artículo 25.2 del citado Estatuto y deja en papel mojado la precisión de que «se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor [de dicha Ley] que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo».*

*Señala la sentencia que « ... 3) La mera circunstancia de que una disposición nacional como el artículo 25, apartado 2, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, no contenga ninguna referencia a la Directiva 1999/70 no excluye que dicha disposición pueda ser considerada una medida nacional de transposición de esta Directiva al Derecho interno.*

*4) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, es incondicional y suficientemente precisa para poder ser invocada frente al Estado por funcionarios interinos ante un tribunal nacional para que se les reconozca el derecho a complementos salariales, como los trienios controvertidos en el litigio principal, correspondientes al período comprendido entre la expiración del plazo impartido a los Estados miembros para la transposición de la Directiva 1999/70 al Derecho interno y la fecha de entrada en vigor de la norma nacional que transpone la Directiva al Derecho interno del Estado miembro de que se trate, sin perjuicio del respeto de las disposiciones pertinentes del Derecho nacional en materia de prescripción.*

*5) A pesar de la existencia en la normativa nacional, que transpone la Directiva 1999/70 al Derecho interno, de una disposición que reconoce el derecho de los funcionarios interinos al pago de trienios, pero que excluye la aplicación retroactiva de ese derecho, las autoridades competentes del Estado miembro de que se trata están obligadas, en virtud del Derecho de la Unión y en relación con una disposición del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, dotada de efecto directo, a conferir a este derecho al pago de*



*trienios efecto retroactivo desde la fecha de expiración del plazo impartido a los Estados miembros para la transposición de esta Directiva al Derecho interno».*

*Por tanto, se borra la discriminación operada entre personal funcionario de carrera y personal funcionario interino en cuanto a las reivindicaciones económicas, ya que tanto unos como otros tendrán viva la reclamación de sus derechos económicos sobre la antigüedad dentro del plazo máximo de prescripción de los cuatro años anteriores, pero sin poder oponer al personal interino la barrera temporal fijada por el Estatuto Básico. Recordaremos que el Estatuto Básico aprobado en 2007 supuso una conquista histórica para el reconocimiento a los funcionarios interinos del derecho a la percepción de trienios (plus de antigüedad), pero se quedó corto, y dispuso que tal reconocimiento era para el futuro, sin posibilidad de reivindicación de eficacia retroactiva de tal remuneración a tiempo anterior a la entrada en vigor del Estatuto.*

## Artículo 26. Retribuciones de los funcionarios en prácticas

Las Administraciones Públicas determinarán las retribuciones de los funcionarios en prácticas que, como mínimo, se corresponderán a las del sueldo del subgrupo o grupo, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, en el que aspiren a ingresar.

Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2

### Comentario

*El Tribunal Supremo, en Sentencia de la Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 7.ª, de 26 de abril de 2007 desestima el recurso de casación y condena a la Administración al abono a un funcionario de las cantidades dejadas de percibir durante el periodo que prestó servicios como funcionario en prácticas; al considerar que un funcionario que supera un proceso selectivo, tiene derecho, siendo nombrado funcionario en prácticas, a percibir, durante la realización del curso de «selección», las retribuciones correspondientes como funcionario en prácticas, u optar por seguir percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto que ocupaba anteriormente. Para ello, matiza el tribunal, debe tratarse de un funcionario en activo en el puesto de origen, al que se le permite optar por mantener el salario que corresponde a este puesto, por lo que la imputación del coste salarial a cualquier administración que tenga esta relación con él es admisible jurídicamente. Puede llegar a sorprender, considera el tribunal, que cuando un funcionario aprueba un proceso selectivo, la Administración de origen deba soportar un gasto de quien posiblemente optará por abandonarla, quedando en situación de excedencia; o que la Administración que selecciona a un funcionario en prácticas deba pagarle más porque mientras se forma en un curso complementario, prestado, además, por Administración distinta, aquel opta por seguir cobrando el sueldo que tenía en otra Administración. Sin embargo, lo decisivo es la situación administrativa en que está el funcio-*

nario que aprueba un proceso selectivo: y ante la falta de una previsión específica legal, debe ser la de funcionario en activo, porque puede que no supere el proceso, y por ello se prevé el reingreso al puesto de origen hasta la toma de posesión del nuevo, cosa que no ocurriría si la situación fuera ya la de excedencia voluntaria. Y, además, porque una vez consolide el nuevo puesto, puede optar entre uno y otro, quedando en el desechado en situación de excedencia voluntaria, sin que pueda presumirse a priori cuál va a ser su decisión. Se trata de favorecer la formación y carrera de los funcionarios, y, por ello, para no castigar salarialmente al que dedica su esfuerzo a promocionarse, se le permite optar por mantener el salario del puesto de origen.

**Sentencia n.º 544/2008 de TSJ Cataluña (Barcelona), Sala de lo Contencioso, 10 de julio de 2008.**

*PERÍODO DE PRÁCTICAS. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS. Se inicia reclamación de retribuciones complementarias. Los funcionarios de prácticas tienen derecho a percibir el sueldo base y pagas extraordinarias correspondientes al grupo en el que esté clasificado el cuerpo al que aspiren a ingresar de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del texto reglamentario. Se estima el recurso contencioso administrativo.*

## Artículo 27. Retribuciones del personal laboral

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

### Comentario

**Sentencia de TS, Sala 4.ª, de lo Social, 26 de noviembre de 2014.**

*Estima el recurso de casación contra la **Sentencia n.º 980/2013 de TSJ País Vasco (Bilbao), Sala de lo Social, 28 de mayo de 2013** y unifica doctrina.*

*SALARIOS. COMPLEMENTOS. Cuando la cláusula convencional que introduce una mejora salarial especifique que la misma podrá ser «compensable o absorbible», ello significa que lo podrá ser con futuras mejoras salariales siempre que las mismas cumplan el requisito de homogeneidad para que sea jurídicamente válida esa compensación o absorción. Si lo que se pretende decir con esa cláusula convencional es que con esa mejora se elimina una condición salarial previa, deberá indicarse cuál es esa condición salarial preexistente para que así se pueda controlar judicialmente*

*si concurre el requisito de homogeneidad necesario para que esa cláusula convencional sea válida. Se estima la casación.*

## Artículo 28. Indemnizaciones

Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

### Comentario

*Se remite el precepto a lo regulado en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.*

**Sentencia n.º 33/2011 de TSJ Castilla y León (Burgos), Sala de lo Contencioso, 4 de febrero de 2011.**

*FUNCIONARIOS PÚBLICOS. INDEMNIZACIÓN POR VESTUARIO. No tendrán derecho al abono de dichas indemnizaciones aquellos funcionarios que, prestando servicios de esta naturaleza, perciban algún tipo de complemento, indemnización o ayuda del Departamento o Institución a la que pertenezcan las personalidades protegidas que, aunque no se denomine expresamente indemnización de vestuario, les compense el hecho de prestar este tipo de servicio vistiendo ropa de paisano, distinta de la usual u ordinaria y que «tampoco tendrán derecho al abono de esta indemnización los funcionarios que presten este tipo de servicios en aquellos supuestos que, por razones de eficacia, lugar, circunstancias que rodean a la personalidad, etc..., sea más conveniente, para su adecuada ejecución, el que se utilice la vestimenta ordinaria». Se desestima el contencioso administrativo.*

**Sentencia n.º 544/2011 de TSJ Comunidad Valenciana (Valencia), Sala de lo Contencioso, 30 de junio de 2011.**

*RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS. GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS. INDEMNIZACIONES. En el momento en que se aprueba el Decreto impugnado en el presente procedimiento seguía siendo de aplicación a efectos retributivos las previsiones contenidas en el art. 23 de la Ley 30/84, que se encontraba vigente transitoriamente, y que definía los conceptos retributivos de los funcionarios distinguiendo entre retribuciones básicas y complementarias y entre las complementarias incluía las gratificaciones por servicios extraordinarios así como las indemnizaciones por razón de servicio. A la vista de ello, no le cabe duda a este Tribunal que por la materia a la que se refería el Decreto 88/08, Indemnizaciones por razón de Servicio y Gratificaciones por Servicios Extraordinarios, y de acuerdo con la normativa que se ha citado, que las califican como*

*retribuciones complementarias, necesariamente debió de ser objeto de negociación previa a su promulgación. Se estima en parte el contencioso administrativo.*

**Sentencia n.º 440 de TSJ Murcia (Murcia), Sala de lo Social, 3 de abril de 2006.**

*RECLAMACIÓN DE CANTIDAD. TRABAJADORA TEMPORAL DE CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN. EQUIPARACIÓN CON PERSONAL INTERINO. PLUS DE TRASLADO. HORAS EXTRAS. Si la actora es profesora de Religión contratada temporalmente y con carácter itinerante, sus retribuciones deben equipararse a las de los profesores funcionarios interinos, gozando, asimismo, del derecho a percibir las indemnizaciones por razón de servicio que debiesen recibir aquellos por desplazamiento y lo que se denomina por la actora horas extraordinarias. En primera instancia se desestima la demanda. Se estima la suplicación, estimándose la demanda.*

## Artículo 29. Retribuciones diferidas

Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los planes de pensiones.

Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

### Comentario

*La realidad de este sistema es su repercusión en el orden fiscal o las ventajas que ofrece en el mismo o el complemento que significa en el caso de pensiones bajas, teniendo en cuenta la opción posible entre su percepción mensual o de una sola vez. En la empresa privada su origen es, prácticamente, el de un premio a la fidelidad o permanencia en ella, o de atención al cumplimiento de los objetivos, o resultados o proyectos empresariales a medio y largo plazo.*

**Sentencia n.º 533/2015 de TSJ Cataluña (Barcelona), Sala de lo Social, 27 de enero de 2015.**

*... vine a poner de manifiesto que «la reducción de retribuciones impuesta por el art. 1 del Real Decreto- ley 8/2010, de 20 de mayo (...) la masa salarial y han de ser consideradas retribuciones diferidas».*



## Artículo 30. Dedución de retribuciones

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.
2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

### Comentario

*Este artículo deriva de la normativa sancionadora de los funcionarios, ya que una vez reconocido el derecho a huelga de los funcionarios no permitía considerar sancionable su ejercicio, así la consideración de que lo existente es simplemente una deducción de los haberes por la jornada dejada de trabajar, criterio que se extiende a las ausencias injustificadas e incumplimientos de jornada, que tiene su reflejo en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Administración del Estado para 1992.*

#### **Sentencia n.º 84/2011 de TSJ Murcia (Murcia), Sala de lo Contencioso, 4 de febrero de 2011.**

*FUNCIONARIOS PÚBLICOS. DEDUCCIÓN EN NÓMINA POR PARTICIPACIÓN EN HUELGA. Los funcionarios que 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 al régimen respectivo de sus prestaciones sociales. La deducción de haberes no tiene carácter sancionador, sino que es consecuencia de la suspensión de la relación de empleo, por lo que no requiere ningún procedimiento específico para llevarla a cabo, produciéndose por disposición legal en la correspondiente nómina, en la que se incluye el sueldo, antigüedad y complementos, y se deducen las cantidades que procedan, entre ellas las correspondientes a la jornada o jornadas de huelga en que se haya participado. Se desestima el contencioso administrativo.*

#### **Sentencia n.º 754/2010 de TSJ Extremadura (Cáceres), Sala de lo Contencioso, 7 de octubre de 2010.**

*FUNCIONARIOS PÚBLICOS. DERECHO DE HUELGA. A tales fines es suficiente que en una nómina se practique la deducción correspondiente, siendo innecesaria la tramitación de expediente previo alguno en el que recaiga una resolución que decida y motive la procedencia de practicar la oportuna liquidación. Configurada la expresada deducción de haberes como una obligación a favor de la Hacienda Pública, la misma puede hacerse efectiva dentro del plazo de prescripción que al efecto se establece en el artículo 45 de la Ley General Presupuestaria, Texto Refundido de 23 de septiem-*

bre de 1988. Ni la Administración está obligada a tramitar el oportuno expediente ni su falta genera indefensión al recurrente, que debe conocer las consecuencias del ejercicio de su derecho de huelga en el sentido de no percibir las retribuciones correspondientes al tiempo de permanencia en esta situación. Se trata de aplicar por la Administración una norma legal imperativa. Se desestima el contencioso administrativo.

**Sentencia n.º 146/2011 de TSJ Extremadura (Cáceres), Sala de lo Contencioso, 22 de febrero de 2011.**

*FUNCIONARIOS PÚBLICOS. INFRACCIONES. SANCIÓN DISCIPLINARIA. La participación en huelga supone una completa suspensión de la relación laboral, en este caso funcional, que comprende tanto la cesación del deber de trabajar como la del paralelo devengo retributivo. Consiguientemente es connatural al ejercicio de ese derecho fundamental el que no se adquiere derecho a retribución durante el período en que se ejercita. El descuento, se origina «ope legis» como consecuencia de la suspensión de la relación funcional y es obligado practicarlo para la Administración al así ordenarlo una norma imperativa. La deducción de haberes debe referirse únicamente a las 6 horas de huelga convocadas para cada jornada de trabajo; como la jornada de trabajo de los funcionarios de justicia es de 7 horas y media, no procede la deducción de la totalidad de haberes sino de las horas referidas. Del expediente administrativo resulta indubitada la participación del recurrente en la jornada de huelga en los días que se indican, que esta se convoca de 8.30 a 14.30 horas. La afirmación del recurrente de que, aun estando en huelga durante ese período, sin embargo procedió a cumplir la jornada restante no se acompaña de la más mínima prueba. Se desestima el contencioso administrativo.*



## Capítulo IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión

### Artículo 31. Principios generales

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
3. Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumenta la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
4. Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determinen.
5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de estos.
6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.
7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.
8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

**Comentario**

*En el caso de la negociación colectiva funcional, el EBEP es más una norma completa que una básica o de mínimos. Es verdad que la negociación colectiva funcional es contenido de la acción sindical y por tanto de la libertad sindical, y por consiguiente se deben respetar las determinaciones que corresponden al contenido esencial del derecho constitucional de la libertad sindical, además de las ya incluidas en la LOLS. Por esta razón, opino que es totalmente acertada la legitimación exclusiva de los representantes sindicales como parte representativa de los empleados públicos de la mesa de negociación junto con los de la Administración correspondiente (la posición mayoritaria de la doctrina científica desde la STC 57/82 es la de que el art. 37,1.º CE no alcanza directamente a los representantes de los funcionarios públicos, solo a los de los trabajadores), así como es correcto usar los criterios de determinación de la representatividad sindical de la LOLS como criterios de legitimación negociadora. Además, esta regulación reviste las características de la regulación de un derecho de alcance universal para todos los españoles –incluso de los extranjeros que viven en nuestro país, con o sin permiso de residencia–, y por lo tanto requiere de una intervención reguladora legal y general para todos los comprendidos en su ámbito subjetivo.*

*No acaba ahí la peculiar regulación del EBEP. Acabo de señalar que en materia de negociación colectiva funcional, como contenido que es de la acción sindical y, por tanto, de la libertad sindical, la Constitución prevé la existencia mediante ley de peculiaridades en su ejercicio por parte de los funcionarios públicos. Y en efecto, el art. 33, 1.º EBEP nos dice que «la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos... estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, etc.». Es decir, que la negociación de aquellas materias reservadas a la Ley no podrá ir más allá de la pactación de una propuesta legislativa que en su caso se debatirá y aprobará por el órgano legislativo correspondiente. Por otro lado, aquellas materias pactadas en la negociación colectiva que supongan un incremento del gasto público estarán supeditadas a la efectiva cobertura presupuestaria por las respectivas leyes de presupuestos. Al mismo tiempo, se declara la obligación de negociar por parte de la representación de cada concreta Administración de todas aquellas condiciones de empleo materia de negociación porque así lo manda el art. 37, 1.º EBEP, no cabiendo una regulación unilateral sobre las mismas por parte de la Administración, más que en el excepcional supuesto contemplado en el art. 38, 7.º EBEP.*

**Sentencia de TS, Sala 3.ª, de lo Contencioso-Administrativo, 12 de febrero de 2015.**

*FUNCIÓN PÚBLICA. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Lo determinante para considerar preceptiva la negociación colectiva previa es que la concreta actuación de la Administración afecte o tenga repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; esto es, que tenga un contenido sustantivo y una incidencia en la ordenación de las condiciones de trabajo.*

**Sentencia de TS, Sala 3.ª, de lo Contencioso-Administrativo, 6 de julio de 2011.**

*FUNCIÓN PÚBLICA. FUNCIONARIOS PÚBLICOS. Lo determinante para considerar preceptiva la negociación colectiva previa es, pues, que la concreta actuación de la Administración afecte o*



tenga repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; esto es, que tenga un contenido sustantivo y una incidencia en la ordenación de las condiciones de trabajo, en el bien entendido de que, como se ha destacado también por el Tribunal Supremo, la mera referencia a aspectos relativos a esas condiciones de trabajo, sin entrar en su regulación ni en su modificación, no requiere de dicha negociación colectiva previa, «ya que mencionarlos no significa entrar en su régimen ni variar su contenido». Se desestima la casación.

**Sentencia de TS, Sala 3.ª, de lo Contencioso-Administrativo, 12 de febrero de 2015.**

*FUNCIÓN PÚBLICA. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Lo determinante para considerar preceptiva la negociación colectiva previa es que la concreta actuación de la Administración afecte o tenga repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; esto es, que tenga un contenido sustantivo y una incidencia en la ordenación de las condiciones de trabajo. Se estima la casación.*

**Sentencia de TS, Sala 3.ª, de lo Contencioso-Administrativo, 27 de octubre de 2014.**

*... el trámite esencial de negociación colectiva que resultaba obligatorio..., permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los (...) de la Administración Pública. Más adelante señala que para...*

**Sentencia de TS, Sala 4.ª, de lo Social, 27 de enero de 1998.**

*RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA. RECLAMACIÓN DE CANTIDAD. El Acuerdo del 22 de febrero es una manifestación de la negociación colectiva en la función pública, que está sometido al principio de legalidad, de manera que tienen que versar sobre materia competencia del Consejo de Ministros, Consejos de Gobiernos de las Comunidades Autónomas u Órganos correspondientes de las Comunidades Locales y no está en la Competencia del Consejos de Ministros modificar una disposición con rango de Ley, para lo que se tendría que ejercitar las facultades de iniciativa legislativa o recurrir, en su caso, a la legislación de urgencia. Y aquí se trataría de una modificación, porque introducir un concepto retributivo laboral no puede entenderse desarrollo de una norma legal que no solo no prevé tal concepto, sino que niega la posibilidad de establecer conceptos retributivos distintos de los que en ella está previsto. En primera instancia se estima la demanda. Se estima la suplicación. Se desestima la casación.*

**Sentencia n.º 577/2011 de TSJ País Vasco (Bilbao), Sala de lo Contencioso, 15 de junio de 2011.**

*FUNCION PÚBLICA. NEGOCIACION COLECTIVA. La ausencia de negociación en una materia en que esta es obligada debe conducir, como literalmente se dice en la Sentencia de 2 de diciembre de 2010 antes referida, sobre un supuesto similar «¿a estimar la vulneración del artículo 28 de la Constitución en relación con los artículos 37 y 103.3 de la Constitución y 37.2.ª) del EBEP por cuanto, si como consta en las actuaciones, se ofreció un trámite de consulta a los sindicatos en el procedimiento de elaboración de la RPT en el que estos formularon alegaciones –procedimiento válido*

*vigente la ley 9/87 en la que, como se ha expuesto, primaba la dimensión de potestad autoorganizativa en la aprobación de las RPTs-. Sin embargo, no hubo una auténtica negociación colectiva a través del instrumento idóneo cual es la Mesa de negociación, que permite, entre otras cosas, que los razonamientos de los representantes de los funcionarios puedan ser tenidos en cuenta a la hora de elaborar la disposición recurrida. Por ello, tratándose de un requisito relacionado con el ejercicio de un derecho fundamental, su ausencia debe valorarse como equivalente a la omisión de un esencial trámite procedimental incardinable en el artículo 62.1.e) de la Ley 30/92. Se estima el recurso contencioso administrativo.*

## Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral

La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

*Se añade el segundo párrafo por el art. 7 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio.*

*Ref. BOE-A-2012-9364.*

Redactado conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 172 de 19 de julio de 2012.

*Ref. BOE-A-2012-9654.*

### Comentario

*No existe una negociación colectiva para el conjunto de los funcionarios públicos del país. La única queiebra, aunque indirecta, que se produce a esta regla la representa la nueva Mesa de negociación unitaria establecida en el art. 36.1 EBEP, ya que en esta mesa se negociarán determinados temas de aplicación al conjunto de los funcionarios públicos del país (estatales, autonómicos y locales) al estilo de la negociación de los acuerdos interprofesionales de ámbito laboral. Así, la negociación en esta mesa del incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las AAPP que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año es una*



*evidente muestra de negociación común para todos los funcionarios y laborales de las Administraciones Públicas en general, aunque no debe olvidarse que la decisión última sobre tal incremento retributivo corresponde a las Cortes Generales, no vinculadas por el acuerdo adoptado en la Mesa General unitaria; será la ley, en definitiva, y no la mesa, la que establezca la regulación común al personal de todas las Administraciones Públicas.*

### Artículo 33. Negociación colectiva

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

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

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

#### Comentario

*La nueva regulación pretende la homogeneidad reguladora con la negociación colectiva laboral, con el fin de intentar superar esa dualidad negociadora entre convenios, acuerdos y pactos, tan desequilibrante de un verdadero modelo unitario de gestión del personal para las Administraciones Públicas, que sin embargo ha sido lo característico de la época anterior a la promulgación del EBEP. A tal fin, la nueva regulación del derecho a la negociación colectiva funcional tiende a asemejarse en lo posible al modelo de regulación de la LET, pero renuncia a pretender su unificación por vía legislativa, consolidándose de esta forma el modelo anticipado por la Ley 21/2006, que reformó la L.9/87 (LORAP).*

*Se plasma un modelo que consagra el respeto de la autonomía colectiva de las partes negociadoras, principio este inherente al derecho de negociación y que debiera presidir cualquier regula-*

*ción que se haga de la negociación colectiva en cualesquiera ámbitos donde vaya a desarrollarse aquella. El modelo es más bien continuista del anterior de la LORAP, ya que se sigue apartando de la libre autonomía negociadora de las partes a la hora de fijar las unidades de negociación más importantes y, sobre todo, la estructura de la negociación funcional. Aunque, hay margen para la elección de ciertas unidades negociación (mixtas de funcionarios y laborales, o las de carácter sectorial), pero las mesas generales siguen predeterminadas por la Ley como lo eran antes, en la LORAP, aunque entonces se hacía de manera totalmente absoluta.*

## Artículo 34. Mesas de Negociación

1. A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.
2. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.  
  
Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma, o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.
3. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.
4. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación, y por acuerdo de las mismas, podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.
5. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que esta explícitamente les reenvíe o delegue.
6. El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.
7. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.



## Comentario

*El presente artículo señala las siguientes Mesas de Negociación:*

1. *Mesa General de negociación de las Administraciones Públicas, es decir, Mesa General de negociación unitaria entre las tres Administraciones Públicas territoriales (estatal, autonómica y local) y la representación sindical (art. 36.1 EBEP) con objeto de negociar materias susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica.*
2. *Mesa General de negociación de la Administración del Estado (art. 34.1 EBEP).*
3. *Mesa General de negociación en cada Comunidad Autónoma (art. 34.1 EBEP) y Ciudades de Ceuta y Melilla.*

*Mesa General de negociación en cada Entidad Local (art. 34.1 EBEP).*

*A estas Mesas Generales se suman Mesas Sectoriales que se constituyen por acuerdo de las Mesas Generales en atención a dos criterios: 1) las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas y 2) las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios y a su número (art. 34.4 EBEP). Su competencia abarca a los temas comunes a los funcionarios públicos del sector concreto que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que esta explícitamente les reenvíe o delegue. En consecuencia, y atendiendo a las competencias de cada Administración Pública, podrán existir, mediante acuerdo de las Mesas Generales:*

*Por último, el art. 34.2 EBEP reconoce legitimación negociadora a las asociaciones de municipios y a las Entidades Locales de ámbito supramunicipal para negociar condiciones de trabajo en su correspondiente ámbito, lo que significa que, sin variar la estructura negociadora antevista, se puede producir variación en las partes o sujetos negociadores, que son los que, a la postre, ostentan la titularidad del derecho a la negociación colectiva pese a la existencia de pronunciamientos judiciales en contra. No deben constituirse, pues, nuevas mesas negociadoras sino que, en las ya existentes (mesas generales locales), se le da entrada a unos nuevos sujetos titulares del derecho a negociar colectivamente condiciones de trabajo.*

## Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación

1. Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional decimotercera de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

2. Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las organizaciones sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.
3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras, que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.
4. En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

Se modifica el apartado 1 por el art. 5.1 de la Ley 25/2015, de 28 de julio. [Ref. BOE-A-2015-8469](#).

Se modifica el apartado 1 por el art. 5.1 del Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero. [Ref. BOE-A-2015-2109](#).

## Comentario

*La autonomía negocial de las mesas depende, por un lado, de la distribución de competencias entre el Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales en materia funcional y, por otro lado, de lo señalado en otras instancias negociadoras. En este sentido, las relaciones entre las mesas se rigen por el principio de competencia o de subordinación o jerarquía o bien por una mezcla de ambos criterios.*

*El principio de subordinación se aplica, en principio, a las relaciones entre las Mesas Generales y las Mesas Sectoriales de negociación en parecidos términos a lo establecido en la LORAP. No obstante, pese al tenor literal del art. 34.4 del EBEP, la constitución de las Mesas Sectoriales no depende siempre de la voluntad de las Mesas Generales pues, conforme a lo dispuesto en el propio EBEP y en la normativa legal específica de algunos colectivos de la Administración Pública, se producen algunas excepciones notables como ocurre, por ejemplo, con la Mesa Sectorial del personal de Correos, Telégrafos y Caja Postal de Ahorros, la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas o la Mesa Sectorial del personal de la Administración de Justicia. La constitución de Mesas Sectoriales para estos colectivos de personal funcionario no depende, por tanto, de la voluntad de la Mesa General, la cual tampoco tiene asegurada la subordinación de la misma.*

*Por el contrario, el principio de competencia marca las relaciones entre las nuevas mesas creadas por el EBEP (Mesa general de negociación de las Administraciones Públicas –art. 36.1 EBEP– y mesas de negociación conjunta o comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de las AAPP –art. 36.3 EBEP–), así como de las Mesas Generales de negociación de cada Administración territorial (art. 34.3 EBEP) en tanto tienen delimitadas por ley las materias a tratar en cada una de ellas.*



*Así, el EBEP, con el objeto de coordinar la actividad negociada de los tres estratos o niveles territoriales del país, ha creado la Mesa General de negociación de las Administraciones Públicas donde se tratarán las materias señaladas en el art. 37 «que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica». La reserva legal de lo básico impide ver en esta Mesa una auténtica negociación colectiva ya que el legislador estatal puede establecer libremente lo que es o no básico, pese a lo que previamente se haya acordado en esta Mesa, ya que ello no es vinculante para quien ostenta la competencia sobre la materia: las Cortes Generales. No obstante, si la ley recoge los acuerdos alcanzados en dicha Mesa sobre lo básico, está claro que ello condicionará la actividad normativa del Estado y las CC. AA. y, por consiguiente, la actividad negociada de las mesas constituidas en las mismas.*

## Artículo 36. Mesas Generales de Negociación

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

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

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las Comunidades Autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

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

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las Organizaciones Sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones.

nes a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

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

### Comentario

*Se mantienen las mesas generales, la de la Administración General del Estado (AGE) y las de las CC. AA., y de las Entidades locales, pero las mesas sectoriales no estarán predeterminadas legalmente, sino que su constitución será flexiblemente decidida por las Mesas Generales, tanto en cuanto a su ámbito personal como en su contenido material (art. 34, 5.º). Al mismo tiempo, se coloca en la cúspide de esta estructura a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, respetando las competencias autonómicas y locales, si bien estas otras administraciones deberán estar representadas «en función de las materias a negociar» (art. 36, 1.º).*

*En la Mesa General de Negociación la representación del banco sindical se determinará en proporción directa a los resultados electorales obtenidos en todas las Administraciones del Estado por los sindicatos representativos de la LOLS, ya se trate de órganos de representación de laborales como de funcionarios (art. 36, 1.º, ), o mixtos, si así se establecieron previamente las unidades electorales. Será contenido de la negociación en esta Mesa General lo que corresponda ser regulado a nivel estatal en función de su marco competencial básico, «sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las CC. AA. en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas». Específicamente deberá ser objeto de negociación el incremento global de las retribuciones que corresponde fijar a la Ley de Presupuestos del Estado.*

*En cuanto las Mesas sectoriales, su constitución se hace depender de las Mesas Generales, con un fin claramente descentralizador. Es cierto que la Mesa General de la AGE podrá eventualmente regular Mesas sectoriales, pero en ese caso solo podrá dotarlas del contenido regulador de sus competencias básicas, y nunca podrá pretender una regulación completa del sector, no si parte del personal del mismo depende o está transferido a las CC. AA. o entidades locales. En aplicación del EBEP, es previsible que sea muy difícil una negociación sectorial estatal en los sectores de educación o de sanidad, por ejemplo, dadas sus peculiaridades.*

*Todas las mesas generales, la de la AGE, la de cada CC. AA., y la de las Entidades Locales, pueden a su vez constituirse, en base a la autonomía colectiva de las partes legitimadas, en mesas comunes de carácter mixto para funcionarios y laborales (art. 36, 3.º). Junto a esta importantísima novedad, la también importante novedad de poder constituirse Mesas generales supramunicipales (art. 34, 2.º), dando carta de naturaleza como parte de la negociación a las asociaciones de municipios, articulándose la posibilidad para cada entidad municipal de adhesión anterior o posterior a los acuerdos celebrados por estas entidades asociativas o, en su caso, por otras entidades supramunicipales (mancomunidades, etc.).*



## Artículo 37. 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) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
  - b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
  - c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
  - d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
  - e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
  - f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
  - g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
  - h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
  - i) Los criterios generales de acción social.
  - j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
  - l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
  - m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

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

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

### Comentario

*El citado artículo 37 es sistemáticamente mejor que el precedente artículo 32 LORAP, pues identifica con mayor claridad las cuestiones negociables y las que quedan excluidas de negociación y, en algunos casos, fija con mayor precisión hasta dónde son negociables ciertas materias, problema nada claro en la anterior regulación legal.*

*Por un lado aparece una cierta interpretación en clave restrictiva de la negociación colectiva que se concreta, en mi opinión, en tres aspectos muy claros:*

*1.º) La desaparición de una fórmula residual similar a la existente en la letra k) del artículo 32 de la LORAP, que venía a establecer un principio general a favor de la negociación de cuantas otras materias «afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones de los funcionarios públicos y sus organizaciones sindicales con la Administración».*

*En el actual texto no hay ninguna disposición parecida, pero en todo caso el impacto de esta desaparición es menor, pues ahora se especifican mucho más las materias sujetas a negociación, citando en concreto algunas a las que no se refería la LORAP, como las enumeradas en la letra m) del artículo 37.1 del proyectado Estatuto (calendario laboral, horarios, jornada, vacaciones, permisos, movilidad, etc.).*

*En el ámbito público, la reserva de ley cobra mayor dimensión, pues condiciona la actuación de los órganos administrativos, que difícilmente pueden acordar aquello que no pueden hacer reglamentariamente.*



*Debe aceptarse, también, que las normas que regulan las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos tienen numerosos aspectos que deben ser considerados como absolutamente imperativos, en cuanto su cumplimiento afecta a intereses superiores a los de los propios sujetos negociadores (por ejemplo, normas sobre selección, incompatibilidades, cuestiones con repercusión presupuestaria, etc.).*

*También otras cuestiones, como el principio de legalidad o de cobertura presupuestaria (principios a los que debe sujetarse la negociación conforme al artículo 33.1 del Estatuto Básico), el respeto a las competencias propias de cada órgano, la interdicción de la arbitrariedad, son elementos que pueden tener alguna incidencia en la limitación de ciertas posibilidades negociales, pero ni todo es o debe ser imperativo ni los órganos judiciales pueden suplantar la voluntad legislativa o suponer que la misma es excluir las materias de la posibilidad de una negociación, que es un derecho legalmente reconocido.*

### Artículo 38. Pactos y acuerdos

1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.
2. Los pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.
3. Los acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, solo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas del correspondiente Proyecto de Ley conforme al contenido del acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

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

4. Los pactos y acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.
5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los pactos y acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.
6. Los pactos celebrados y los acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.
7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios, con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.
8. Los pactos y acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.
9. Los pactos y acuerdos, en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.
10. Se garantiza el cumplimiento de los pactos y acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de pactos y acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.  
  
En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.
11. Salvo acuerdo en contrario, los pactos y acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.
12. La vigencia del contenido de los pactos y acuerdos, una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.
13. Los pactos y acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

## Comentario

*En cuanto a la eficacia de los acuerdos y pactos, el art. 38, 2.º (para los pactos) y el art. 38, 3.º (para los acuerdos) reconocen su eficacia real, estando esta únicamente supeditada, para el caso de los acuerdos, exclusivamente a la ratificación por los órganos de gobierno. Sin embargo, aunque solo «a efectos formales», se deberán modificar o derogar las normas reglamentarias que modifiquen aquellos. Nos encontramos ante una verdadera fuente normativa directa.*

*En cambio, en el caso de materias sometidas a reserva de ley, su contenido carecerá de eficacia real hasta que no se apruebe la norma de ley por el órgano legislativo de las Cortes o de las asambleas legislativas de las CC. AA. correspondientes, y siempre que esta reproduzca a aquella, en caso contrario será de aplicación solamente la Ley sin más consecuencias jurídicas.*

*Por último, aquellos acuerdos y pactos, que –conforme al art. 36, 3.º– abarquen la regulación de condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán una eficacia real pero diferenciada. Por un lado, en el caso del personal funcionario y estatutario, la eficacia que corresponde a los pactos y acuerdos antes citados, mientras que para el personal laboral tendrán la consideración y efectos de los acuerdos marco o de los convenios generales sobre materias concretas, tal y como se regulan en el art. 83 LET. Es decir, se ha optado por aquellos productos negociales de la LET, los convenios y acuerdos marco cuyos requisitos de legitimación coinciden con los criterios de la mayor representatividad sindical en la LOLS. De esta manera, se cierra claramente la vía a la legitimación negociadora por parte de las representaciones unitarias y la de los sindicatos que no acrediten, por lo menos, un nivel de representatividad simple (el 10% de la unidad de negociación).*

*En definitiva, esta novedosa regulación de los acuerdos mixtos para funcionarios y laborales no altera la naturaleza jurídica de los pactos y acuerdos, por un lado, ni de los convenios colectivos, por otro lado. No nos hallamos ante un nuevo resultado o producto de la negociación colectiva, sino –legalizada la vía de hecho– ante dos resultados ya conocidos, fruto de un procedimiento y de una mesa, comunes para unos y otros sujetos representativos.*

*Su impugnación también podrá ser separada, ante la vía social, o la vía contenciosa, según se traten de convenios, o de acuerdos y pactos, pudiendo llegar a darse, lógicamente, resultados contradictorios en las diferentes resoluciones judiciales que pongan fin a los respectivos procesos alcanzado para los funcionarios públicos.*

*En cuanto a los acuerdos y pactos solo para los funcionarios, una característica de la eficacia real y aplicación jurídica directa de los acuerdos y pactos es que, sin embargo, la misma puede decaer circunstancialmente, ya que pueden ser modificados o suspendidos por los órganos de gobierno de las AA. PP. en situaciones excepcionales y graves de interés público derivadas de una alteración grave de las circunstancias económicas (art. 38, 10.º EBEP). Además, en caso de que no haya acuerdo en la mesa de negociación, renegociación y agotados los procedimientos de mediación y arbitraje sin éxito (esta fórmula es, sin duda, más acorde con el art. 8 del Convenio 151 de la OIT), corresponderá a los órganos de gobierno de la Administración establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios (art. 38, 7.º).*

## Artículo 39. Órganos de representación

1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los delegados de personal y las Juntas de Personal.
2. En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los delegados de personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá un delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunadamente.
3. Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.
4. El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con las organizaciones sindicales, legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.
5. Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:  
  
De 50 a 100 funcionarios: 5.  
  
De 101 a 250 funcionarios: 9.  
  
De 251 a 500 funcionarios: 13.  
  
De 501 a 750 funcionarios: 17.  
  
De 751 a 1000 funcionarios: 21.  
  
De 1001 en adelante, dos por cada 1000 o fracción, con el máximo de 75.
6. Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine. El reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.



### Comentario

*Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los delegados de personal, mancomunadamente, estarán legitimadas 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 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación

1. Las Juntas de Personal y los delegados de personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:
  - a) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
  - b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
  - c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
  - d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
  - e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
  - f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los delegados de personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

## Artículo 41. Garantías de la función representativa del personal

1. Los miembros de las Juntas de Personal y los delegados de personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán, en el ejercicio de su función representativa, de las siguientes garantías y derechos:
  - a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
  - b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
  - c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
  - d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 funcionarios: 15.

De 101 a 250 funcionarios: 20.

De 251 a 500 funcionarios: 30.

De 501 a 750 funcionarios: 35.

De 751 en adelante: 40.

Los miembros de la Junta de Personal y delegados de personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquella ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.
  - e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.
2. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.
3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal, y esta 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, aun 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.



### Comentario

*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:*

- *Acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, salvo zonas reservadas, sin entorpecer el funcionamiento y dentro de los horarios habituales de trabajo.*
- *La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.*
- *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.*
- *Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la escala señalada en el art. 41.d. Se posibilita la acumulación de crédito horario entre miembros de la misma candidatura, previa comunicación a las Jefaturas de Personal.*
- *No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que sea por revocación o dimisión.*
- *No podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.*

*Por último, cada uno de los miembros de la Junta de Personal y esta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, tendrán el deber de observar sigilo profesional aun después de expirar su mandato.*

## Artículo 42. 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.

### Comentario

*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 (Disposición adicional cuarta LOLS).*

## Artículo 43. Promoción de elecciones a delegados y Juntas de Personal

1. Podrán promover la celebración de elecciones a delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:
  - a) Los sindicatos más representativos a nivel estatal.
  - b) Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en su ámbito geográfico.
  - c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere este Estatuto en el conjunto de las Administraciones Públicas.
  - d) Los sindicatos que hayan obtenido al menos un porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.
  - e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.
2. Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por organismos o centros de trabajo.

## Artículo 44. Procedimiento electoral

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

- La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos.
- Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo. No tendrán la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nom-



nombramiento se efectúe a través de Real Decreto o por Decreto de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

- Podrán presentar candidaturas las organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de estas, y los grupos de electores de una misma unidad electoral, siempre que el número de ellos sea equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.
- Las Juntas de Personal se elegirán mediante listas cerradas a través de un sistema proporcional corregido, y los Delegados de Personal mediante listas abiertas y sistema mayoritario.
- Los órganos electorales 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.

### Comentario

- *La Administración no interviene directamente en el proceso de elecciones, su actuación tiene carácter instrumental: facilita el censo, prepara el proceso, etc.*
- *La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos (novedoso en el EBEP).*
- *Podrán ser electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo o equiparable, así como los funcionarios en prácticas y los interinos. No tendrán la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nombramiento se efectúe a través de RD o por Decreto en el caso de las CC. AA. o las Ciudades de Ceuta y Melilla.*
- *Podrán presentar candidaturas los sindicatos, las coaliciones de estos o los grupos de electores de una misma unidad siempre que sean el triple de los miembros a elegir.*
- *Los órganos electorales serán las mesas electorales que se constituyan y las oficinas públicas permanentes.*
- *Los sindicatos con capacidad para promover elecciones acordarán el número y distribución de las mesas electorales. Cuando existan varias mesas electorales, se constituirá una mesa electoral coordinadora.*
- *Las candidaturas se presentarán ante la mesa electoral coordinadora en los plazos señalados en el RD.*

- *Las Juntas de Personal se elegirán mediante listas cerradas, que deben obtener, como mínimo, el 5% de los votos válidos emitidos, a través de un sistema proporcional corregido. Los Delegados de Personal, mediante listas abiertas y sistema mayoritario.*
- *Las impugnaciones se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral.*

## Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos, las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales a que se refiere el presente capítulo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.
2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.
3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

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

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

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



## Comentario

*La denominación de resolución extrajudicial califica la intervención fuera del ámbito judicial.*

*Los pactos y acuerdos no son en sí mismos objeto de impugnación, ya que estos llegan por mor de la negociación colectiva, precisamente por la negociación y el consenso. Lo que es objeto de impugnación es la aplicación e interpretación, que en los acuerdos y pactos puedan suscitarse, extendiéndose, según el apartado 2 del artículo 45, a la controversia a la negociación como señala el artículo 38.7.*

### **La mediación**

*Como señala Sánchez Morón, la mediación se define como aquel procedimiento generalmente no formalizado en virtud del cual un tercero –llamado mediador– contribuye a la resolución del conflicto entre las partes, organizando el intercambio de puntos de vista, intentando aproximarlos y propiciando una composición de sus intereses, pudiendo realizar propuestas para la solución del conflicto.*

*El EBEP no configura el sistema de mediación como voluntario, sino que si este estuviera establecido, la solicitud de una de las partes de acudir a este sistema sería obligatoria para la otra, pudiendo ser libremente aceptadas o rechazadas las propuestas que el mediador ofrezca, sin perjuicio de su impugnación.*

### **El arbitraje**

*Es voluntario, si bien el precepto explicita que las partes asumen o se comprometen de antemano a aceptar el contenido del laudo arbitral.*

*En el arbitraje, se prevé la impugnación del laudo arbitral, siempre que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión o que esta contradiga la legalidad vigente.*

*El arbitraje se diferencia de la mediación en que el sistema de arbitraje es voluntario, mientras que el de mediación es obligatorio, y, respecto a la solución que se alcance, en el arbitraje se debe mantener su sumisión, mientras que para la mediación, las partes son libres de aceptarla o no.*

## Artículo 46. Derecho de reunión

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales:
  - a) Los Delegados de Personal.
  - b) Las Juntas de Personal.
  - c) Los Comités de Empresa.
  - d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.
2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

### Comentario

*El Estatuto establece que están legitimados para convocar una reunión, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales: los delegados de personal, las juntas de personal, los comités de empresa y los empleados públicos en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.*

*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 V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

### Artículo 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

#### Comentario

*La jornada de trabajo es la cantidad de tiempo o número de horas que el trabajador está obligado a prestar sus servicios de forma efectiva al día, a la semana, al mes o al año; jornada y horario son conceptos diferentes, estando supeditado el horario al cumplimiento de la jornada, pues es esta la que establece el número de horas que debe prestarse un trabajo efectivo, mientras que el horario dispone el momento en que el trabajador debe entrar y salir del trabajo, por lo que en caso de conflicto regirá la primera.*

*La Constitución Española ha establecido la limitación de la jornada como un principio rector de la política social y económica desde la perspectiva de la protección de la salud del trabajador (artículo 40). Así, los poderes públicos deben garantizar, tanto en el sector público como en el privado, el descanso mediante la limitación de la jornada laboral.*

### Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El artículo 48. 1. a) del EBEP, con idéntica redacción al artículo 30. 1. a) bis de la LMRFP (según la redacción dada por la LO 3/2007), incluye entre los permisos de los empleados públicos el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

Se trata de un permiso que no está sometido a las necesidades organizativas de la Administración y cuyo periodo varía en las normativas autonómicas.

El inicio del cómputo de los días de permiso comenzará en el día hábil siguiente al que se haya producido el hecho determinante del permiso, sin que computen a tales efectos los días inhábiles o festivo. Los sábados se consideran como días hábiles a efectos de dicho permiso –artículo 48. 1 de la LRJAP– (STSJ de Madrid de 10 de marzo de 2006).

En relación a la posible prórroga del permiso, la STSJ de Andalucía de 20 de octubre de 2000 señala que el permiso en estos casos ha de ser único y no es prorrogable durante la situación de enfermedad de familiar. En cualquier caso, hay que diferenciar el supuesto de prolongación de la enfermedad de los casos de recaída de la misma, en cuyo caso se daría la condición para que fuera concedido el permiso, toda vez que lo producido sería un nuevo hecho causante (Dictamen de la CSP en atención de consulta de 31 de enero de 2003).

Por otra parte, el término «enfermedad grave» es un concepto jurídico indeterminado, por lo que su determinación debe realizarse caso por caso (SSTSJ de Cataluña de 14 de enero de 1997, de Cataluña 23 de septiembre de 2002 y de La Rioja de 24 de enero de 1995).

En algunos supuestos, las normativas autonómicas han establecido una escala en función de la gravedad a la hora de determinar el número de días a conceder.

Por último, en relación al alcance del término localidad a efectos de la concesión del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar, delimita, como ya hemos expuesto, la concesión de diferentes días de permiso, distinguiendo si el evento acaece en la misma o en distinta localidad. A tales efectos, hay que entender localidad distinta tanto a la del trabajo del funcionario como a la de la residencia.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

Por su parte, la normativa autonómica concede uno o dos días si el permiso se da para mudanza en el mismo municipio y contempla hasta cuatro días si el traslado se realiza para distinta localidad.

No obstante, en este punto traemos a colación la diferente normativa autonómica en la que se regulan los permisos de los empleados públicos y de la que resaltamos la siguiente:

- Comunidad Autónoma de Andalucía: [Decreto 349/1996 de 16 de julio](#) de funcionarios de la Junta de Andalucía relativo a las formas de prestación del tiempo de trabajo, modificado por [Decreto 347/2003, de 9 de diciembre](#). Orden de 29 de julio de 1996, sobre jornadas y horarios en la Administración General de la Junta de Andalucía, modificada por Orden de 16 de julio de 1999, por Orden de 15 de octubre de 2004 y por Orden de 13 de junio de 2007. Asimismo, véase la



Instrucción 3/2007 de la Secretaría General para la Administración Pública de la Consejería de Justicia y Administración Pública, sobre la aplicación del EBEP en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía; y, la Instrucción 4/2007 complementaria de la anterior.

- Comunidad Autónoma de Aragón: Orden de 27 de mayo de 2002, de permisos y licencias, que deroga la Orden de 12 de junio de 2001 y restablece la vigencia de la Orden de 15 de mayo de 1995.
- Comunidad Autónoma de la Rioja: [Ley 3/1990, de 29 de junio](#), de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, (artículos 41. 2, 50. 2 y 3 y 51).
- Comunidad Autónoma de Extremadura: [Decreto Legislativo 1/1990, de 26 de julio](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de las Normas Regulatoras de Función Pública (artículos 38. 1 y 51).
- Comunidad Autónoma de Canarias: [Ley 2/1987, de 30 de marzo](#), de la Función Pública Canaria (Sección 6.ª «Permisos y Licencias», del Capítulo IV «Régimen estatutario», del Título IV «De los funcionarios de Carrera», artículos 47 a 49).
- Comunidad Autónoma de Cantabria: Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Regulación de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional (artículos 59 y 60).
- Comunidad Autónoma de Madrid: [Ley 1/1986, de 10 de abril](#), de Función Pública y Personal al Servicio de la Comunidad de Madrid (artículos 69 a 71).
- Comunidad Autónoma de Murcia: [Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Función Pública (artículos 75 a 77).
- Comunidad Autónoma del Principado de Asturias: [Ley 3/1985, de 26 de diciembre](#), de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (artículos 73 a 76). [Decreto 6/2004, de 22 de enero](#), que regula el régimen de jornada, horario, permisos, licencias y vacaciones del personal de la Administración y del Principado de Asturias (artículos 12 y ss.). Decreto modificado por [Decreto 36/2006, de 19 de abril](#).
- Comunidad Autónoma de Valencia: [Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995](#), por el que se aprueba el Texto Refundido sobre Función Pública Valenciana (artículo 47. 1. b y c). [Decreto 34/1999, de 9 de marzo](#), de Condiciones de Trabajo de funcionarios y personal laboral de la Generalidad, modificado parcialmente por [Decreto 80/2004, de 14 de mayo](#), del Consell de la Generalitat.
- Comunidad Autónoma de Cataluña: [Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre](#), de Refundición en texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en la materia de Función Pública (artículos 95 a 97). (Si bien, por [Ley 8/2006, de 5 de julio](#), de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña, se derogan los artículos 95.4 y 6; 96.1.ª, e y f, y 97 del [Decreto Legislativo 1/1997](#)).

- Comunidad Autónoma de las Islas Baleares: [Ley 3/2007 de 27 de marzo](#), de Funcionarios de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (artículos 115. l y 117 a 119).
- Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha: [Ley 3/1988](#), de Ordenación de la Función Pública, modificada por la [Ley 4/2006](#), de 5 de octubre. Dicha normativa no hace referencia a los permisos. No obstante, téngase en cuenta la Resolución de 5 de junio de 2008, de la Consejería y Trabajo y Empleo por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del acuerdo de la mesa general de negociación por el que se establece el plan para la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, DOCM n.º 124 de 16-06-2008, pág. 19668.
- Comunidad Foral de Navarra: Decreto Foral 348/2000, de 30 de octubre, que regula el régimen de vacaciones, licencias y permisos de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral.
- Comunidad Autónoma del País Vasco: [Ley 6/1989, de 6 de julio](#) de funcionarios de la Comunidad Autónoma modificada por la [Ley 16/1997, de 7 de noviembre](#) (Sección II «Vacaciones y Licencias», del Capítulo VI «Derechos y deberes de los funcionarios», artículos 70 a 72).
- Comunidad Autónoma de Galicia: [Ley 4/1988, de 26 de mayo](#), de Normas Reguladoras de Función Pública, modificada por la [Ley 13/2007, de 27 de julio](#) (Capítulo V del Título V «Licencias, vacaciones y permisos», artículos 68 a 71).
- Comunidad Autónoma de Castilla y León: [Ley 7/2005, de 24 de mayo](#) de la Función Pública de Castilla y León (artículos 59 a 62).

Señala el Dictamen de la CSP en atención de consulta de 21 de enero de 1993, que «el cambio de hospedaje no confiere derecho al permiso, salvo que se efectúe mudanza de muebles o enseres». Asimismo, en dicho Dictamen y en relación al día de disfrute del permiso, se indica que este será aquel en el que se produzca el cambio de domicilio.

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

El artículo 48. 1. c) del EBEP, en términos similares al artículo 30. 1. c) de la LMRFP, prevé el permiso para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos que se determine (STSJ de Valencia de 20 de diciembre de 2000 y STSJ de Aragón de 11 de diciembre de 2002, RJ 8378).

En el [Decreto 349/1996](#) de la Junta de Andalucía se prevén dos clases diferenciadas de este permiso en atención a que las actividades sindicales a desarrollar sean permanentes u ocasionales (artículo 11. E) 1 y 2). En el primer caso, el permiso será por el tiempo que dure la designación/elección y, en el segundo supuesto, por el tiempo indispensable para las mismas.

- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.



La RSEAP de 1992 señala, en su apartado B.2.1.3, que el permiso debe concederse por el tiempo mínimo pero también suficiente para que la norma cumpla su objetivo de hacer posible la asistencia a exámenes y pruebas definitivas de aptitud. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de junio de 1996 (RJ 5451) ha señalado que el permiso que venimos analizando por exámenes y pruebas no será por días enteros si no es necesaria toda la jornada laboral para su realización.

Por su parte, de la normativa autonómica resaltamos el artículo 59. 1. e) de la Ley de la Función Pública de Castilla y León, que prevé que se conceda como permiso el día completo en que se realicen los exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. Asimismo, el artículo 73. 1. d) de la Ley de la Función Pública de Asturias prevé que el permiso se concederá «durante los días de su celebración». Por el contrario, el artículo 59.1.b) de la Ley de la Función Pública de Cantabria prevé que el permiso se conceda «por el tiempo necesario para su realización». En cualquier caso, la mayoría de las normativas autonómicas prevé que el permiso se conceda durante los días de su celebración.

En relación a la distinción que realiza el artículo 48. 1 d) del EBEP entre exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud, cabe señalar que la interpretación de estas últimas debe conectarse con cualquier prueba o evaluación que impida la continuación de unos estudios.

Asimismo, se prevé que las circunstancias particulares concurrentes en cada caso deberán ser ponderadas adecuadamente por el centro decisor para que la concesión o denegación del permiso se ajuste al criterio general anteriormente señalado. Con carácter general orientativo, en el caso de que los exámenes se celebren, necesariamente y no por opción del funcionario, fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento al lugar del examen. Por otra parte, si los exámenes se celebran en la misma localidad y en día inhábil o fuera del horario de trabajo del funcionario solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso.

- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

El permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se recoge en el artículo 48. 1. e) del EBEP. Del mismo resaltamos, por referencia al artículo 30 LMRFP, que en la redacción del artículo 48 del EBEP no es exigible la previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo y que tampoco se incluye la anterior limitación temporal en cuanto a su duración se refiere ya que se ha suprimido la referencia de «por tiempo necesario para su práctica».

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La regulación original de este permiso contenida en la LMRFP se recogía en el artículo 30. 1. e), que disponía que el funcionario con hijo menor de nueve meses tenía derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podría dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora. Posteriormente, este permiso se reenumeró pasando a la letra f) del artículo 30. 1 de la LMRFP y fue modificado por el artículo 58 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, disponiéndose que este derecho podía sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, por lo que si se elegía la modalidad de reducir la jornada se disfrutaría de una hora al día y no de media hora, como preveía la anterior regulación. Por último, también se preveía que este derecho podía ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Con posterioridad, dicho artículo fue modificado por la Disposición Adicional 19.8 de la Ley Orgánica 3/2007, ampliando el permiso para los hijos menores de doce meses y previendo la posibilidad de incrementarlo en los casos de parto múltiple. En esos mismos términos este permiso ha sido recogido por el artículo 48. 1. f) del EBEP, que incluye dos derechos alternativos: de un lado, el permiso por lactancia y, de otro lado, la reducción de jornada. Además de ello, tales derechos pueden disfrutarse según cuatro modalidades: 1.<sup>ª</sup> un permiso retribuido que acumule las jornadas completas, 2.<sup>ª</sup> una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos, 3.<sup>ª</sup> una reducción de la jornada en media hora al inicio y otra media hora al final de la jornada y 4.<sup>ª</sup> una reducción de la jornada en una hora al inicio o al final.

La duración del permiso queda limitada por la edad del hijo y por la opción de permiso o reducción de jornada que elija el funcionario, estableciéndose un incremento proporcional en los casos de parto múltiple. En la normativa andaluza se prevé un límite mayor, contemplándose el permiso por lactancia para hijos menores de 16 meses (artículo 12. 1. 8 del Decreto 348/1996).

En cualquier caso, la STSJ de Cataluña de 7 de noviembre de 2003 afirma que tanto el permiso por lactancia como la reducción de jornada se reconocen indistintamente al hombre y a la mujer.

Especialmente problemático es si dicho permiso puede disfrutarse en el período fijado por la Administración o queda sujeto a la discrecionalidad del funcionario. Esta última solución, sin perjuicio de que no pueda ejercitarse de forma absoluta e indiscriminada, parece ser la acogida por la jurisprudencia (STS de 23 de marzo de 1988).



La STSJ de Castilla-La Mancha de 3 de febrero de 2000, señala que el permiso de cuidado de hijo menor de nueve meses –actualmente, doce meses– no es incompatible con que el cónyuge esté asimismo disfrutando de un permiso de maternidad, por cuanto se trata de permisos distintos y diferenciados. En este sentido la STSJ de Valencia de 16 de abril de 2004 afirma que no puede considerarse discriminatorio para la mujer que el marido solicite el permiso por lactancia mientras aquella disfruta del permiso por maternidad. Así, en esta última sentencia se señala lo siguiente: «siendo posible el disfrute de maternidad, al igual que el de lactancia, tanto por la madre como el padre, excepto, respecto al primero, durante las seis semanas siguientes al parto, es evidente que no existe el tratamiento discriminatorio que afirma la Administración apelante». En sentido contrario se ha pronunciado la STSJ de Cataluña de 20 de noviembre de 1998 en la que se afirma que «en caso de disfrute del permiso de maternidad, la reducción de jornada puede solicitarse desde su finalización y hasta el día anterior al cumplimiento por el niño de la edad de nueve meses por cualquiera de los dos progenitores».

Se trata de un permiso que no puede quedar condicionado por las necesidades de servicio, ya que estamos en presencia de un derecho subjetivo o incondicionado del funcionario, que podrá alegarlo frente a posibles maniobras anuladoras o retardatorias de la organización para la que trabaja.

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Al amparo del artículo 48. 1. g) del EBEP podemos distinguir entre: 1.º El permiso de ausentarse durante dos horas diarias recibiendo las retribuciones íntegras en el caso de que el funcionario o funcionaria progenitor tuviesen un hijo que naciese prematuro o necesitara hospitalización tras el parto y, 2.º la reducción de la jornada laboral con deducción proporcional de las retribuciones hasta un máximo de dos horas diarias.

Señala Lorenzo de Membiela que este permiso deberá concederse mientras el hijo prematuro se encuentre en centro hospitalario, procediendo la reducción con deducción de haberes cuando salga del mismo.

En cualquier caso, la madre funcionaria no podrá hacer uso de este permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, ya que estas son de descanso obligatorio.

Se excluyen de este supuesto de permiso y reducción de jornada laboral la adopción y el acogimiento.

La particularidad de este derecho radica en que si lo ponemos en conexión con el artículo 49 del EBEP, que analizaremos más adelante, se ofrecerían a los progenitores varias alternativas para hacer frente al cuidado del hijo prematuro o del hijo que, por cualquier otra circunstancia, tuviera que permanecer hospitalizado tras el parto. Así, permitiría al progenitor que no hace uso de la ampliación del permiso por parto, atender y visitar igualmente al menor y reforzar el apoyo a aquel que sí

la solicita. Por otra parte, permitiría a los progenitores una alternativa a la suspensión del contrato que puede contribuir a sobrellevar la carga emocional de la situación. Por último, para supuestos extremos, daría continuidad al cuidado y atención del menor, en los casos en los que este deba permanecer hospitalizado por más de 13 semanas y no se quiera iniciar el cómputo del permiso por parto hasta el momento del alta médica

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

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

El EBEP, en su art. 48 h), brinda la posibilidad de reducir la jornada de trabajo con disminución pertinente del montante salarial (tanto de las retribuciones básicas, como de las complementarias, incluidos los trienios) a aquellos funcionarios que, por razones de guarda legal, tengan el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de un discapacitado que no desempeñe actividad retribuida. Igualmente, puede ser titular de este derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Las ventajas de esta modalidad de trabajo a tiempo reducido no pueden dejar de reconocerse, pues constituye un eficaz medio para contribuir a resolver los problemas familiares en ciertas etapas de la vida de los funcionarios, en las cuales precisamente por los cuidados que requieren los menores, minusválidos o parientes más allegados, les resulta difícil compatibilizar los deberes profesionales y domésticos. Con todo –y pese a sus bondades–, la disposición normativa aquí analizada sigue adoleciendo de algún aspecto susceptible de crítica, atendiendo principalmente a los siguientes motivos:

Por imponer, como requisito para el disfrute de este derecho de reducción de jornada, que las personas discapacitadas (enfermas o ancianas), objeto de cuidado, no desempeñen una actividad retribuida. Aquí el legislador olvida la situación de necesidad que la familia está atendiendo, siendo claramente una medida que no solo no facilita la conciliación de la vida familiar y laboral de los funcionarios, sino que además atenta contra el derecho de inserción laboral de las personas con discapacidad física o psíquica.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.



Un supuesto especial de reducción de jornada viene contemplado en el art. 48 i) EBEP, en virtud del cual por atender al cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Únicamente se concede el derecho a «solicitar» la minoración horaria por parte del funcionario, sin que quede, por tanto, garantizado el disfrute efectivo de la misma, pues todo dependerá de la decisión del órgano competente para resolver dicha solicitud en la que, lógicamente, tendrá en cuenta las necesidades del servicio; por otra, porque se impide el disfrute íntegro de este derecho por más de un titular si el sujeto causante fuese el mismo, siendo necesario el prorrateo entre los posibles beneficiarios, respetando en todo caso el límite máximo de un mes. De nuevo, se permite que el Ente público sea el encargado de administrar el ejercicio de un derecho que se enraíza de forma harto clara con la vida privada del funcionario.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dentro de la expresión «cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal» pueden encajar circunstancias muy variadas. Algunas de ellas se encuentran reguladas en normas especiales, tal y como sucede, por ejemplo, con la realización de funciones propias de un cargo electivo que desempeñe el funcionario en activo que sea miembro de una Corporación local o de una Asamblea legislativa autonómica, con la participación en elecciones o con el desempeño de la función de jurado. En todos estos casos está claro que la concesión del permiso es debida, pero también debe serlo cuando se necesite para cumplir cualquier otra obligación realmente inexcusable (asistencia a juicio o actuación judicial, comparecencia requerida por la Administración, los órganos legislativos, constitucionales o judiciales, etc.).

- k) Por asuntos particulares, seis días al año.

- l) Por matrimonio, quince días.

La nueva letra l) del art. 48 EBEP introduce en el texto del Estatuto el permiso por matrimonio (15 días), colmando la laguna anteriormente existente, no en vano era el art. 71 LFCE el que regulaba esta circunstancia, tal y como se encargaba de aclarar el punto 3.º de la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del EBEP en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Aunque el nuevo art. 48 l) EBEP no lo establece, cabe entender que esta licencia ha de computarse en días naturales, de modo que todas las fechas que transcurren desde que se inicia el disfrute han de contabilizarse, sin que puedan disfrutarse posteriormente.

El motivo justificativo del permiso es el vínculo marital (heterosexual u homosexual –permitido tras la Ley 13/2005, de 1 de julio, y refrendado por el Tribunal Constitucional–), de modo que las uniones meramente religiosas o fácticas resultan inhábiles para que pueda obtenerse el derecho. Con reiteración se ha planteado la posibilidad de que al restringir el beneficio a quienes optan por determinado modelo de unión estable (la matrimonial) se estaría discriminando a cuantos funcionarios

prefieren otras fórmulas, invocándose al efecto la genérica protección constitucional en favor de la familia (el art. 39.1 CE se refiere a ella y no al matrimonio) y el principio de no discriminación (art. 14 CE). No es este el lugar adecuado para profundizar en el polémico tema del régimen jurídico aplicable a las parejas de hecho o uniones libres. Bastará con recordar que la jurisprudencia ordinaria y constitucional han venido conciliando dos criterios aparentemente opuestos: se admite que la convivencia «more uxorio» –siempre que cumpla ciertos requisitos– pueda hacer surgir consecuencias jurídicas diversas y, al tiempo, se subraya que no es realidad equivalente a la matrimonial, por lo que el legislador puede atribuir efectos distintos a ambas.

Se modifica la letra k) por el art. 2.1 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre. Ref. [BOE-A-2015-9801](#).

Se modifica la letra e) por la disposición final 4 de la Ley 26/2015, de 28 de julio. Ref. [BOE-A-2015-8470](#).

Se modifica la letra k) por el art. 28.3 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre. Ref. [BOE-A-2014-9467](#).

*Téngase en cuenta, sobre límites al permiso, lo dispuesto en la disposición adicional 12.*

Se modifica la letra k) por la disposición adicional 4.1 de la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre. Ref. [BOE-A-2013-13425](#).

Se modifica por el art. 8.1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Ref. [BOE-A-2012-9364](#).

Téngase en cuenta, para su aplicación en el año 2012, la disposición transitoria 1.

## **Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

### Comentario

*El EBEP sigue configurando a la mujer como titular del derecho; el funcionario (a parte de la posibilidad de disfrutar del permiso por paternidad de duración mucho más breve, al que luego se hará referencia) solo accede a este permiso por derivación, sea porque la madre fallece, sea porque esta decide transferirle una parte del descanso. Así, con el fin último de asegurar el cuidado de la descendencia, el legislador va a permitir, pero solo bajo determinadas circunstancias, que sea el padre (o, mejor, «el otro progenitor», en la terminología utilizada por imperativo de la LOIEMH) quien disfrute del permiso aquí analizado.*

*Tal tenor literal puede ocasionar ciertas dificultades en el ejercicio de este derecho por el padre si se atiende a las siguientes circunstancias:*

1. *La exigencia de que ambos trabajen para que la madre pueda ceder el derecho al disfrute al otro progenitor da sobradas muestras del modelo de familia que se está realmente promocionando, pues si la mujer no trabaja tiene que cuidar irremediamente al niño sin que la ley facilite una corresponsabilidad.*

*En la medida en que hay un sujeto en situación preferente, que es la madre, y otro en una situación absolutamente secundaria, que es el padre, el permiso por maternidad disfrutado por el otro progenitor se sigue configurando como una renuncia que la mujer hace en su favor, a fin de que este pueda disfrutar parte o la integridad del período de descanso voluntario posterior al alumbramiento: en el supuesto habitual de parto simple, hasta un máximo de diez semanas.*

*Siguen sin solucionarse, además, en el marco de la función pública, los problemas planteados en aquellos casos en los cuales la madre no es trabajadora en sentido estricto o funcionaria en situación de ocupación efectiva y no está incluida en algún régimen de protección de la Seguridad Social (en paradigmático ejemplo, abogada o registradora de la propiedad afiliada a la mutualidad correspondiente), pues no puede hacer la cesión oportuna a su cónyuge-funcionario.*

2. *La opción por el disfrute paterno debe realizarse al inicio del período de descanso por maternidad. No obstante, lógico es, de un lado, que se permita a la madre revocar la opción ejercitada al iniciarse el período de asueto en favor del padre, a fin de que este disfrute de parte del permiso, cuando sobrevinieran hechos que hicieran inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación y otras causas análogas.*
3. *El padre tiene derecho a seguir disfrutando del permiso por maternidad que se le haya cedido inicialmente, pese a que en el momento que se tenga que reincorporar la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.*
4. *El ejercicio del derecho de opción a favor del padre plantea especiales problemas no solo en aquellos casos en los que el estado físico de la mujer impide el cuidado del hijo, sino cualquier decisión relativa a la delegación de sus facultades en el padre. Piénsese en aquellos casos en los que a consecuencia del parto la madre queda en situación de inconsciencia (por ejemplo, en situación de coma) que se prolonga durante un período incierto de tiempo.*

- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como



permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Se introducen una serie de medidas que tratan de favorecer una mayor conexión del adoptado o acogido con su nueva familia, a fin de conseguir la integración de aquel en el nuevo entorno. Así, persiguiendo este objetivo, se articulan las previsiones necesarias para que la prestación de trabajo retribuido por el funcionario no suponga trabas a la consecución de tales finalidades, reconociendo el derecho al permiso en los supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año. La inclusión del acogimiento simple, siempre de carácter transitorio,

La duración del permiso se extiende hasta hacerlo coincidir con el previsto para los hijos biológicos: dieciséis semanas, incluyéndose la ampliación para los supuestos múltiples y también para los hijos discapacitados. El término inicial del cómputo del permiso se establece de manera alternativa para el funcionario/a: o en la resolución judicial por la que se constituye la adopción o en la decisión administrativa o judicial de acogimiento; realmente lo que quiere significar el precepto es que por el mismo menor (por utilizar la terminología del EBEP) no cabe disfrutar de sucesivos permisos, primero por acogimiento y luego por adopción, pues supondría una duplicación de medidas con idéntico objeto y la finalidad perseguida (la adaptación del niño a su nueva realidad familiar) ya se habría cubierto por el disfrute de la suspensión por acogimiento.

Si ambos progenitores trabajan, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, a jornada completa o parcial, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados (dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo o en los supuestos de discapacidad), lo cual hace suponer que la adopción ha sido realizada por ambos, pues si solo fuera adoptante uno de ellos, este sería el único incluido en el ámbito del precepto.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c), el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Una de las grandes novedades incorporadas al texto del «plan concilia» y ahora también al del EBEP es la relativa al permiso de paternidad, desligado del de la madre, no condicionado a que esta trabaje, no transferible y retribuido, pues con ello se pretende una mejor conciliación e igualdad en la vida familiar y laboral de mujeres y hombres, al asumir estos un mayor grado de compromiso en las tareas del cuidado de los hijos (nuevo art. 49.c) EBEP).

Tal previsión intenta evitar la desprotección del padre-funcionario, que resultaba especialmente notoria en los supuestos de nacimiento de un hijo biológico, ya que, al margen del permiso de dos días naturales del anterior art. 30.1 a) LMRFP, carecía de un derecho propio que le permitiera establecer vínculos de convivencia con su hijo durante sus primeros meses de vida sin ver mermada su percepción económica, no en vano la única posibilidad que se le ofrecía quedaba mediatizada por la decisión de la madre de cederle parte de las semanas del permiso por maternidad.

Con el permiso por paternidad se pretenden conseguir cuatro objetivos claros: primero, incorporar una verdadera corresponsabilidad para el padre funcionario en las tareas domésticas y en las responsabilidades familiares derivadas de un nacimiento, de una adopción o de un acogimiento; segundo, trasladar a la Administración una consecuencia laboral semejante para el padre y para la madre, como es la interrupción laboral de su trabajo; tercero, equiparar al hombre con su mujer en las consecuencias de una decisión común; y cuarto, eliminar la hipoteca laboral que pesa sobre las mujeres por su función reproductora.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o a la aplicación del horario flexible, o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.



Este precepto se caracteriza por:

El mantenimiento del empleo, sin merecer ningún tipo de sanción, como forma de contribuir eficazmente a paliar los efectos de la violencia sexista, es un principio sólidamente asentado en el EBEP frente a cualquier otro. De ahí que se establezca un régimen protector particular, en virtud del cual las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Esta previsión otorga un trato especial a las faltas de asistencia al trabajo imputables a una situación objetiva de violencia de género, asimilándolas a otros supuestos de inasistencia especialmente protegidos, para sortear la paradoja de que el ejercicio de derechos vinculados a la protección de intereses vitales, como la vida o la integridad física de la fémina amenazada, termine perjudicando a la propia funcionaria. Entre dichas faltas habrán de entenderse incluidas las necesarias para realizar los trámites de asistencia letrada, presentarse a las comparecencias judiciales, acudir a consultas de tratamiento psicológico, asistir a terapias de apoyo educativo o de formación en valores para el desarrollo personal y normalizar la situación de la víctima con motivo de cambio de domicilio o de residencia.

Dichas ausencias, para considerarse justificadas, deben estar debidamente acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud. Por tanto, las funcionarias

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá la posibilidad, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de proceder a la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario (sin que se establezca límite mínimo o máximo) o a su redistribución.

- e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida

para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

El art. 49 e) EBEP regula un nuevo supuesto de reducción de jornada destinada al cuidado de menores a cargo, afectados por cáncer (melanoma, carcinoma o tumores malignos) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración.

Este derecho se reconoce al funcionario «progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente» (e incluso al tutor), a cuyo cargo esté el menor en cuestión, siempre que aparezca acreditada la necesidad mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Para su disfrute es necesario que ambos progenitores trabajen. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones, pudiendo el otro progenitor percibir sus retribuciones íntegras o la prestación económica prevista en la LGSS. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio mediante resolución motivada.

- f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.



Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Se modifica el título y se añade el apartado f) por la disposición final 6.1 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio. Ref. [BOE-A-2015-8468](#).

Se modifica el apartado e) por la disposición final 2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. Ref. [BOE-A-2011-13242](#).

Se añade la letra e) por la disposición final 23 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre. Ref. [BOE-A-2010-19703](#).

## Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se añade el párrafo tercero, con efectos de 1 de enero de 2016, por la disposición final 9.1 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre. Ref. [BOE-A-2015-11644](#).

Téngase en cuenta que la disposición final 9 de la Ley 48/2015 ha sido derogada, con efectos de 1 de noviembre de 2015, por la disposición derogatoria única.13 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Ref. [BOE-A-2015-11719](#)., por lo que esta modificación no va a producir efectos.

Se modifica por el art. 8.2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Ref. [BOE-A-2012-9364](#).

Téngase en cuenta, para su aplicación en el año 2012, la disposición transitoria 1.

### Comentario

*El derecho al disfrute de las vacaciones anuales tiene su origen en el artículo 40.2 de la Constitución española, y en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 de la Comunidad Europea de 4 de noviembre. La finalidad del derecho constitucional a disponer de más vacaciones anuales retribuidas, es la de ofrecer al empleado un período de descanso en días consecutivos que contribuya al mantenimiento y a la conservación de su salud a todos los niveles, o sea, dispensarle el tiempo de reposo necesario y recuperación del desgaste físico y psicológico producido por su actividad laboral.*

*Es un derecho irrenunciable por parte de los empleados públicos, siendo nulo cualquier pacto que lo suprima o reduzca o intente sustituir el derecho específico por compensación económica.*

*Corresponde a cada Administración, de acuerdo con los representantes de los funcionarios y del personal laboral, formar el plan de vacaciones.*

## Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.



## Capítulo VI. Deberes de los empleados públicos.

### Código de Conducta

#### Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

#### Comentario

*Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.*

*Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.*

*Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

*Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.*

*No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.*

*No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.*

*Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.*

*No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.*

*Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.*

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

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

## Artículo 53. Principios éticos

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o



étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

#### Comentario

*La ética pública, compuesta por esos valores, será capaz de informar y aun de generar deberes como los que se imponen a los empleados públicos, basados en los imperativos de libertad, igualdad, justicia o solidaridad y seguridad que se proyectan sobre los derechos fundamentales de los ciudadanos a los que aquellos sirven, pero también sobre los principios de organización de la Administración Pública, como los que enuncian los arts. 9 y 103 de la CE. Y desde la óptica del empleado o funcionario, la ética pública inspirará los principios rectores de su régimen disciplinario, que obedecen a esos mismos imperativos: es poco dudoso que los derechos fundamentales de los arts. 24 y 25 de la CE. responden a los valores de libertad personal, igualdad en la ley y en la aplicación de la ley, justicia y seguridad jurídica.*

## Artículo 54. Principios de conducta

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.



## **Título IV. Adquisición y pérdida de la relación de servicio**

### **Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio**

#### **Artículo 55. Principios rectores**

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.
2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:
  - a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
  - b) Transparencia.
  - c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
  - d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
  - e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
  - f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

## Comentario

*La relevancia del sistema de acceso a la función pública se reconoce a nivel constitucional, y por ello se exige que se regule a través de una norma con rango de ley de acuerdo a los principios de mérito y capacidad (art. 103 CE), y de modo que garantice el ejercicio del derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos (art. 23.2 CE).*

*El desarrollo de la reserva de ley tiene su concreción legal, cuyas bases se recogen en el capítulo I del título IV del EBEP, dedicado al acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio. Si bien esta parte del EBEP es de aplicación directa, necesita igualmente de su desarrollo por las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias correspondientes, por lo que, mientras no se dicten, se mantienen en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan al EBEP (disposición final cuarta, apartado 3, EBEP). Esto significa que el régimen de acceso al empleo público se completa con lo dispuesto en la LFCE así como en la LMRFP y en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la AGE, a menos que exista un desarrollo específico del EBEP.*

*El régimen de acceso al empleo público se caracteriza por estar configurado en torno al reconocimiento a todos los ciudadanos del derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el propio EBEP y en el resto del ordenamiento jurídico (artículos 1 y 56 EBEP). Se trata, por tanto, de un derecho de configuración legal que debe ser desarrollado a través de normas con rango de ley —actualmente en el EBEP y las Leyes de Función Pública estatal y autonómicas de desarrollo—, que permiten al legislador un amplio margen de decisión para la fijación de los distintos requisitos o condiciones que deben reunir los aspirantes para el acceso a la función pública.*

*Los titulares de estos derechos son, en principio, todos los ciudadanos, si bien deben cumplir una serie de requisitos —edad, nacionalidad, capacidad funcional, titulación, etc.— que restringen y modulan su ámbito subjetivo lo que pone en evidencia*

*Que no impide la remisión legislativa al reglamento —en ese sentido, por todas, sentencias del Tribunal Constitucional números 47/1990, 48/1998, 73/1998 y 138/2000 y sentencias del Tribunal Supremo de 26 de octubre y 23 de noviembre de 2004—.*

*Por último, el derecho de acceso al empleo público en condiciones de igualdad disfruta de un sistema de garantías específico para su protección. Con carácter general, este derecho puede ser invocado judicialmente por sus titulares frente a eventuales irregularidades en los procedimientos de acceso. En este punto cabe hacer mención de las singularidades de la revisión judicial de algunas de las actuaciones desarrolladas en el procedimientos selectivos, ya que aquellas consistentes en la valoración de las aptitudes de los aspirantes por parte de comités de expertos se ejercen con plena discrecionalidad técnica, lo que limita el alcance de la revisión judicial.*



*Aunque el propio Tribunal Constitucional ha reconocido que en estos casos el principio de igualdad por mérito y capacidad no opera con la misma intensidad cuando se trata de la provisión de puestos de trabajo o de cese (STC 192/1991 y 200/1991).*

## Artículo 56. Requisitos generales

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:
  - a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
  - b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
  - c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Solo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
  - d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.
  - e) Poseer la titulación exigida.
2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.
3. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

**Comentario**

*Los requisitos para poder participar en los procesos selectivos relacionados con la nacionalidad, la capacidad psico-física, la edad, la probidad y la capacitación profesional con los que se delimita el contenido del derecho fundamental de acceso a la función pública. En efecto, para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir una serie de requisitos generales enumerados en el artículo 56 EBEP, lo que no impide que se puedan añadir otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar que deberán establecerse de manera abstracta y general. Todos los requisitos exigidos deberán cumplirse en el momento de finalización del plazo para presentar las solicitudes en el correspondiente procedimiento y deberán mantenerse desde entonces. Los requisitos generales aplicables en todo caso para poder participar en los procedimientos selectivos son los siguientes:*

- a) *Tener la nacionalidad española para el acceso a la condición de funcionario, con carácter general, aunque como se comprobará se admite igualmente el acceso a los nacionales de otros Estados miembros. De entrada debe notarse que tal exigencia no afecta la libertad de circulación de trabajadores dentro de la Unión Europea, que reconoce, ya que entre las excepciones que se prevén a la misma se encuentran precisamente los empleos en la Administración pública (art. 45.4 TFUE). En todo caso, el requisito de la nacionalidad queda muy limitado, ya que se refiere al acceso como personal funcionario y, además, el artículo 57 EBEP limita el alcance de esta.*

*Queda proscrita la posibilidad de que la Administración, sea mediante el ejercicio de su potestad reglamentaria, sea a través de actos de aplicación de la ley, incorpore nuevos y diferentes requisitos a aquellos legalmente previstos en los procedimientos de acceso a la función pública —en ese sentido, sentencias del Tribunal Constitucional números 47/90, 353/93, 115/96 y 138/00 y Auto del Tribunal Constitucional número 124/01—.*

*Siempre con la excepción de aquellos empleos públicos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas. Además, puede eximirse de este requisito cuando así lo disponga una ley estatal o autonómica específicamente por razón de interés general. Por lo que respecta al acceso como personal laboral, cualquier extranjero con residencia legal en España puede hacerlo en igualdad de condiciones que los españoles.*

- b) *Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Esto no supone una discriminación de aquellas personas que presenten una discapacidad que hagan imposible el cumplimiento de las funciones propias del puesto, ya que esto afectaría al propio funcionamiento de la Administración Pública y, en última instancia, al interés general. Pero para evitar que proliferen los supuestos en los que exija una capacidad funcional determinada que excluya a las personas con discapacidad, se obliga a las Administraciones Públicas a adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios que deban llevarse a cabo para garantizar la igualdad en el proceso selectivo, así como en el puesto de trabajo, para permitir el desempeño de funciones por personas con discapacidad (art. 59.2 EBEP).*



- c) *Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. En cuanto a la edad mínima, los dieciséis años coinciden con la edad hasta la que resulta obligatoria la enseñanza secundaria y constituye la edad legal mínima para trabajar –por lo que solamente afecta a los empleados que ingresen en el grupo C2 o categoría laboral equivalente–. En cuanto a la edad máxima, se fija en la actualidad en los sesenta y cinco años con carácter general (art. 67.3 EBEP), aunque cabe la introducción por ley de una edad máxima distinta por razón de las tareas a desempeñar.*
- d) *No encontrarse sancionado con la separación del servicio ni en situación de inhabilitación absoluta o especial por condena penal para empleos o cargos públicos (o medidas equivalentes en otro Estado miembro).*

*Debe notarse que no se exige que la sanción o la pena impuesta sea firme. Aunque la redacción no es clara, se entiende que la imposibilidad subsiste mientras se mantiene la sanción o la pena. En el caso de las sanciones, puede tratarse de una separación del servicio a una Administración Pública o a cualquiera de los órganos constitucionales o estatutarios. En el caso de la inhabilitación absoluta (general) o especial (por ejemplo, para todo cargo relacionado con la extranjería).*

2. *Esto es lógico en la medida en que las Administraciones que desarrollan su actividad en las CC. AA. con dos lenguas oficiales deben servir a los ciudadanos en la lengua en que requieran, ya que constituye un derecho de estos el poder dirigirse a las Administraciones situadas en el territorio de su comunidad indistintamente en castellano (art. 3 CE) o en la lengua cooficial (Estatuto de Autonomía correspondiente), y una obligación de la Administración y de sus empleados públicos (art. 54.11 EBEP) el responder en la lengua escogida.*

*En las CC. AA. con lengua cooficial, sucesivas leyes autonómicas han venido a generalizar el conocimiento de la lengua autonómica como un requisito. Sin embargo, esto no tiene por qué ser siempre así. Por ejemplo, en julio de 2012, el Parlamento Balear modificó cuatro leyes autonómicas necesarias para que el conocimiento de la lengua catalana dejase de ser, de forma general, un requisito para acceder a la condición de empleado público de la Administración autonómica y de sus entidades.*

## Artículo 57. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados

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

A tal efecto, los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios contempladas en el artículo 76 a las que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, y a sus descendientes y a los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.
3. El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.
4. Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España, podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.
5. Solo por ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

### Comentario

*Reconoce que pueden acceder en condiciones de igualdad que los españoles:*

- *Los nacionales de otros Estados miembros de la UE.*
- *Los nacionales de terceros Estados con los que la UE tenga suscritos Tratados ratificados por España.*
- *Los cónyuges de españoles o nacionales de Estados miembros, cualquiera que sea su nacionalidad, siempre que no estén separados de derecho, y a sus descendientes y a los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.*



## Artículo 58. Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales

Las Administraciones Públicas establecerán los requisitos y condiciones para el acceso a las mismas de funcionarios de nacionalidad española de Organismos Internacionales, siempre que posean la titulación requerida y superen los correspondientes procesos selectivos. Podrán quedar exentos de la realización de aquellas pruebas que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos para el desempeño de su puesto en el organismo internacional correspondiente.

## Artículo 59. Personas con discapacidad

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

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

Se modifica el apartado 1 por el art. 11 de la Ley 26/2011, de 1 de agosto. [Ref. BOE-A-2011-13241.](#)

### Comentario

*Estas previsiones se ajustan a lo dispuesto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, así como en la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Lo previsto en el artículo 59 EBEP se desarrolla mediante el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.*

## Artículo 60. Órganos de selección

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.
3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

### Comentario

*Los órganos de selección deben ser necesariamente colegiados y su composición debe ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y debe garantizarse, asimismo, la paridad entre mujer y hombre (art. 60 EBEP). Para preservar estos principios se excluye que formen parte de los mismos el personal de elección o de designación política –ya que por su naturaleza no responde exclusivamente a criterios exclusivamente técnicos–, así como los funcionarios interinos y el personal eventual, por la naturaleza temporal de su actividad.*

*Los órganos de selección adoptan la forma de tribunal o comisión calificadora, en número impar, que es la que valora la capacidad de los aspirantes en las pruebas que se celebren, sus méritos y demás. Estos tribunales o comisiones pueden constituirse ad hoc para una determinada convocatoria o existir de forma estable. Deben distinguirse estos órganos de selección de aquel que convoca el proceso selectivo y nombra formalmente a los funcionarios, que será el órgano superior con competencias al respecto (el ministro, el consejero, el alcalde, etc.), que ni incide ni puede incidir en la selección de los aspirantes. También deben distinguirse de los órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos a los que se refiere el artículo 61.4 EBEP –funciones que pueden ser asumidas por Institutos o Escuelas de Administración pública como, a nivel estatal, el Instituto Nacional de Administración Pública, INAP–, que se encargan de la gestión del proceso y no de la selección en sí misma.*



## Artículo 61. Sistemas selectivos

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes, solo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.
4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.
5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente, podrán exigirse reconocimientos médicos.
6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición, que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Solo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso, que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

### Comentario

*En cuanto a los procesos selectivos, deben ser de carácter abierto y garantizar la libre concurrencia, por lo que, en principio, no pueden existir restricciones directas que impidan que todo aquel que cumpla con los requisitos necesarios pueda participar en ellos, ni indirectas que puedan favorecer a determinadas personas o colectivos en detrimento de los demás. Esto no impide que existan los denominados cupos para las personas con discapacidad y para la promoción interna. En efecto, se trata de la consecuencia de las medidas de discriminación positiva previstas para personas con discapacidad mencionadas, así como facilitar las promociones internas que permiten acceder prioritariamente a quienes ya son empleados públicos en cuerpos de*

*Los procesos selectivos pueden consistir esencialmente en la celebración de pruebas de capacidad (oposición) y en la valoración de méritos de los aspirantes (concurso), cuyas características generales se fijan en el artículo 61 EBEP.*

*Para el caso de los funcionarios de carrera, el sistema de selección será siempre el de oposición y concurso-oposición que debe incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. En este caso, la valoración de méritos a través del concurso debe recibir una puntuación proporcionada que en ningún caso puede servir para superar la fase las pruebas (oposición) ni puede por sí misma determinar el resultado del proceso selectivo.*

*Solo en caso excepcional y por ley se puede prescindir del sistema de prueba de capacidad y reducirse a la valoración de méritos. Por el contrario, en el caso del personal laboral, si bien se prima la oposición y el concurso-oposición, también se admite la selección basada exclusivamente en el concurso de valoración de méritos.*

*Así se dispone para la promoción interna en el artículo 79 del Real Decreto 364/1995. En el caso de las personas con discapacidad, el artículo 3.2 del Real Decreto 2271/2004 dispone que, cuando no se supere el 3% del 7% reservado, se acumule a la convocatoria siguiente con un máximo del 10%.*



*Una vez celebradas las pruebas, efectuada la valoración de méritos y demás medidas que se dispongan, los órganos de selección pueden no proponer a ningún candidato, dejando desierto el proceso selectivo, o proponer a varios que, en todo caso, nunca pueden ser más que el número de plazas convocadas, excepto cuando así se prevea en la convocatoria. Se evitan así los denominados «aprobados sin plaza» para los que se genera una expectativa frustrada al no existir posibilidad de acceso por carecer de plazas suficientes. Esto no impide que, en caso de renuncia de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante pueda requerir del órgano de selección una relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera (art. 61.8 EBEP).*

## Artículo 62. 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, que será publicado en el diario oficial correspondiente.
  - c) Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico.
  - d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) anterior, no podrán ser funcionarios y quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

### Fase de nombramiento

Concluido el proceso selectivo y finalizado, en su caso, el periodo de prácticas o el curso selectivo, quienes lo hubieran superado serán nombrados funcionarios de carrera hasta el límite de las plazas anunciadas, previa presentación ante la Administración correspondiente y dentro del plazo indicado en la convocatoria, de los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y demás requisitos exigidos en la respectiva convocatoria.

Quienes no puedan ser nombrados funcionarios de carrera por falta de vacante presupuestaria, quedarán en situación de expectativa de nombramiento y serán nombrados funcionarios de carrera con ocasión de vacantes.

### Fase de toma de posesión

Es un requisito legal de obligada observancia para que se constituya válidamente la relación funcional y se adquiriera la condición de funcionario. La toma de posesión se ha de efectuar dentro del plazo reglamentario a contar desde la publicación del nombramiento.

En el acto de toma de posesión y como requisito, el candidato ha de prestar juramento o promesa en la forma legalmente establecida.

La falta de toma de posesión dentro del plazo reglamentario, salvo cuando medien causas de fuerza mayor debidamente justificadas, equivale a una renuncia tácita y al cumplimiento de la condición resolutoria del acto de nombramiento, con la pérdida de todos los derechos por parte del candidato.

Por el contrario, la fecha de toma de posesión es de gran interés; a partir de ella se entiende constituida la relación de servicio y plenamente adquirida la condición de funcionario. El conjunto de tiempo a efectos de trienios, derechos pasivos, consolidación del grado correspondiente, etc., se hace depender de la fecha de toma de posesión del funcionario.





## Capítulo II. Pérdida de la relación de servicio

### Artículo 63. Causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera

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

- a) La renuncia a la condición de funcionario.
- b) La pérdida de la nacionalidad.
- c) La jubilación total del funcionario.
- d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

La pérdida de la condición de funcionario por **renuncia** expresa no inhabilita para un nuevo ingreso en la función pública.

#### Pérdida de la nacionalidad española

En caso de recuperación de la nacionalidad española se podrá solicitar la rehabilitación de la cualidad de funcionario.

#### Sanción disciplinaria de separación del servicio

La pérdida de la condición de funcionario por separación o por condena judicial a la pena de inhabilitación para cargo público, tiene carácter definitivo, sin perjuicio de los supuestos de rehabilitación que contempla el ordenamiento jurídico.

#### Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público

La relación funcional cesa durante el tiempo de cumplimiento de la sanción o de la pena de suspensión de cargo público; durante ese periodo el funcionario queda privado de todos los derechos inherentes a su condición.

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

## Artículo 64. Renuncia

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

### Comentario

*La renuncia voluntaria a la condición de funcionario debe manifestarse por escrito y ser aceptada expresamente por la Administración (art. 64 EBEP). No podrá ser aceptada la renuncia cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito, ya que de este modo se evita que dicha renuncia pueda ser utilizada para evitar las consecuencias sancionadoras o penales previstas para determinadas infracciones. Una vez aceptada la renuncia se pierde a todos los efectos la condición de funcionario, que no puede ser recuperada, lo que no impide que se pueda ingresar de nuevo en la Administración Pública a través de la superación del correspondiente procedimiento de selección.*

## Artículo 65. Pérdida de la nacionalidad

La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de funcionario salvo que simultáneamente se adquiera la nacionalidad de alguno de dichos Estados.

### Comentario

*En tanto se trate de un requisito necesario para acceder al empleo público, la pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o de terceros Estados con los que se tenga suscrito Tratado determina la pérdida de la condición de funcionario salvo que simultáneamente se adquiera la nacionalidad de alguno de dichos Estados (art. 65 EBEP).*

*En este caso, una vez recuperada la nacionalidad, el interesado puede solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida.*



## Artículo 66. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público

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

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

### Comentario

*La pérdida de la condición de funcionario por la comisión de infracciones puede producirse en el ámbito administrativo sancionador o penal. En ambos casos debe tenerse en cuenta que debe tratarse de una sanción o pena firme contra la que ya no cabe recurso jurisdiccional alguno.*

*En el caso de las sanciones administrativas disciplinarias, se prevé que las Leyes de Función Pública de desarrollo del EBEP dispongan como sanción la separación del servicio de los funcionarios por la comisión de faltas muy graves (art. 96.1 a) EBEP).*

*En cuanto a la pena principal o accesoria de inhabilitación para cargo público, en caso de tratarse de inhabilitación absoluta, produce la pérdida de la condición de funcionario respecto a todos los empleos o cargos que tuviere, mientras que si la pena es de inhabilitación especial, produce la pérdida respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia (art. 66 EBEP).*

*Una vez cumplida la sanción de separación del servicio o la pena de inhabilitación, no se recupera inmediatamente la condición de funcionario, sino que cabe la rehabilitación a petición del interesado, que podrá ser concedida excepcionalmente por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido, cuyo silencio será en todo caso desestimatorio (art. 68.2 EBEP).*

## Artículo 67. Jubilación

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:
  - a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.
  - b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
  - c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta, o por incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.
2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.
3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumplan setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

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

Se deroga la letra d) del apartado 1, el segundo párrafo del apartado 2 y el apartado 4 por la disposición derogatoria única.4.c) del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. [Ref. BOE-A-2012-9364](#).

### Comentario

*La jubilación de los funcionarios pone fin a la relación de servicios conforme a distintas modalidades que tienen como referencia el cumplimiento de la edad máxima al servicio de las Administraciones públicas, que actualmente se encuentra fijada en los sesenta y cinco años (art. 67 EBEP), aunque también procede la jubilación por otras circunstancias distintas de la edad.*

*La jubilación es forzosa cuando se cumple la edad máxima legalmente establecida, que son sesenta y cinco años, lo que va a dejar de coincidir con el régimen general de los trabajadores cuando se produzca el incremento de la edad hasta los 67 años. No obstante, se prevé la posibilidad de la prolongación de la permanencia en el servicio activo a petición del interesado y como máximo hasta que se cumplan setenta años de edad. En este caso, la Administración competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación. La pérdida de la condición de funcionario por sentencia la tiene que declarar la propia Administración.*



*Algunos colectivos tienen normas específicas de jubilación, como es el caso del profesorado universitario, cuya edad, conforme a una normativa específica contenida en la Ley Orgánica de Universidades, son los 70 años.*

*La Ley 27/2011, de 1 de agosto, reformó el sistema de pensiones elevando la edad ordinaria de jubilación desde los 65 hasta los 67 años a través de un calendario de aplicación progresiva hasta alcanzar dicha edad. Al no modificarse el artículo 67 EBEP, que establece la edad de jubilación en 65 años, se producirá un vacío que debe ajustarse a través de una reforma del sistema de clases pasivas o bien de la edad de jubilación de los funcionarios, que probablemente se eleve también a los 67.*

*La decisión final corresponde en todo caso a la Administración. La STS de 29 de octubre de 2012 señala que «no cabe entender que en las normas se establezca un inequívoco derecho para el interesado, como pretende el recurrente en esta litis, sino la necesidad de que la Administración justifique la autorización o denegación de la solicitud de prórroga. De tal forma, que la conclusión final que se extrae es que esa prolongación en el servicio activo constituye un derecho subjetivo del funcionario, pero un derecho que no le es reconocido de manera absoluta sino, por el contrario, condicionado a que las necesidades organizativas de la Administración hagan posible su ejercicio; así como que recae sobre dicha Administración la carga de justificar esas necesidades organizativas que deben determinar la concesión o denegación de la prolongación».*

*Antes de alcanzar esta edad máxima, puede producirse la jubilación voluntaria a solicitud del funcionario, que tendrá lugar siempre que este reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social correspondiente. La jubilación anticipada es la única modalidad de jubilación voluntaria que persiste, al haberse suprimido recientemente la posibilidad de jubilación parcial.*

*También con antelación a la edad máxima tiene lugar la jubilación con carácter forzoso por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta, o incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala. En este caso, una vez desaparecidas las condiciones objetivas que motivaron la declaración de incapacidad, el interesado puede solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida (art. 68.1 EBEP).*

*En el caso del personal laboral, la extinción de la relación de servicio se somete a las normas propias de la legislación laboral y dependerá de la modalidad contractual de que se trate.*

*En el caso de los trabajadores indefinidos, su situación laboral era muy estable hasta la actual crisis económica. En efecto, hasta hace unos años el personal laboral indefinido de la Administración seguía una misma dinámica, muy distinta a la del resto de los trabajos por cuenta ajena, por lo que instrumentos como los expedientes de regulación de empleo eran desconocidos en el ámbito administrativo. Sin embargo, las restricciones presupuestarias derivadas de la crisis ha llevado a muchas*

*administraciones a tener que reducir su plantilla, en el siguiente orden: personal eventual, personal interino (funcionario y laboral), el personal laboral temporal, personal laboral fijo y, finalmente, en su caso, podría llegar a afectar a los funcionarios de carrera con medidas como la dedicación forzosa a tiempo parcial.*

*En la STS de 3 de diciembre de 2012 se avala la legalidad de la denegación de la prolongación en el servicio de un funcionario más allá de los 65 años por razón de la falta de eficiencia del mismo en el desempeño de su trabajo.*

*En concreto, los funcionarios públicos pueden jubilarse voluntariamente desde que cumplan los 60 años de edad, siempre que tengan reconocidos 30 años de servicio al Estado (Texto Refundido de Ley de Clases Pasivas).*

*Se declara de oficio, o a instancia de parte, cuando el interesado venga afectado por una «lesión o proceso patológico, somático o psíquico que esté estabilizado y sea irreversible o de remota o incierta reversibilidad, que le imposibilite totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera» (artículo 28.2.c) del Texto Refundido de Ley de Clases Pasivas).*

*Por lo que respecta al personal laboral indefinido, debe tenerse en cuenta que se somete a las mismas causas de despido que el resto de trabajadores y que han sido flexibilizadas por la reforma laboral impuesta a través de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral, que introdujo específicamente el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público. Más aún, el contenido de este Real Decreto-ley ha sido desarrollado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, cuyo título III contiene unas normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público. Se trata de la primera vez que se regulan de forma expresa los despidos colectivos (es decir, los conocidos EREs) en las Administraciones públicas, lo que acredita la difícil situación en que se encuentran muchas de ellas, especialmente a nivel local.*

*Dentro del sector público, se distingue entre el despido colectivo en las Administraciones Públicas –tal y como lo define el artículo 3 TRLCSPS–, para el que se prevén unas normas específicas, y el resto de entidades del sector público, que se someten al régimen general. En el caso de las Administraciones Públicas, el procedimiento de despido colectivo se aplica cuando afecta a un colectivo importante de trabajadores y puede darse por causas económicas derivadas de la insuficiencia presupuestaria o por causas técnicas u organizativas, que deben justificarse. El procedimiento no difiere demasiado del previsto para la empresas y, en ambos casos, destaca la obligación de preparar una documentación acreditativa de las circunstancias alegadas y, sobre todo, la desaparición de la autorización administrativa que existía con anterioridad, que ha sido sustituida por una simple comunicación, seguida de un periodo de consultas entre los representantes de los trabajadores y la autoridad laboral.*



*Se introduce una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en este sentido.*

*Se computa sobre la base de la plantilla laboral: 10 trabajadores cuando el departamento, consejería, organismo o entidad ocupe a menos de 100 trabajadores (personal laboral, se entiende); un 10% cuando es entre 100 y 300; y 30 o más trabajadores cuando tenga más de 300 trabajadores.*

*Artículo 67, apartado 1, letra d), y apartados 2, segundo párrafo y apartado 4, derogados por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, publicado en el Boletín Oficial del Estado, el 14 de julio de 2012.*

## **Artículo 68. Rehabilitación de la condición de funcionario**

1. En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida.
2. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si, transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

### **Comentario**

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

*Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas pueden conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.*

*En la esfera de la Administración General del Estado, esta materia aparece regulada en el Real Decreto 2669/1998, de 11 de diciembre. Según este, los funcionarios que hubieran perdido su condición de tales, por alguna de las causas que se expresan a continuación, pueden solicitar la rehabilitación en los siguientes supuestos:*

- 1. Cambio de nacionalidad. Procederá solicitar la rehabilitación cuando el interesado haya recuperado la nacionalidad española o adquirido otra nacionalidad que permita el acceso al cuerpo, escala, plaza o empleo al que perteneció.*
- 2. Jubilación por incapacidad permanente. Procederá solicitar la rehabilitación del funcionario jubilado por incapacidad permanente cuando desaparezca la incapacidad que motivó su jubilación y así quede acreditado mediante dictamen médico.*
- 3. Condena a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial. Procederá solicitar la rehabilitación, una vez que la persona condenada a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial haya extinguido la responsabilidad penal y civil derivada del delito.*

*Son órganos competentes para resolver los expedientes de rehabilitación, en los supuestos señalados en los apartados 1 y 2, los subsecretarios de los ministerios cuando el funcionario interesado hubiera tenido su último destino en activo en los órganos centrales y organismos públicos vinculados o dependientes de los mismos, y los delegados del Gobierno, si el interesado hubiera tenido su último destino en activo en el ámbito de los servicios u organismos de la Administración General del Estado en el territorio de la Comunidad Autónoma correspondiente.*

*Es competente para resolver los expedientes de rehabilitación en el supuesto señalado en el apartado 3, el Consejo de Ministros, correspondiendo su instrucción a la Secretaría de Estado para la Administración Pública, a través de la Dirección General de la Función Pública.*

*El procedimiento de rehabilitación se inicia mediante instancia del interesado dirigida al órgano competente para su resolución, en la que se harán constar los siguientes datos:*

- a) Causa y fecha de pérdida de la condición de funcionario.*
- b) Puesto de trabajo que ocupaba al tiempo de la expresada pérdida, con identificación de la unidad de dependencia, municipio y provincia de destino o situación administrativa en la que se hallare, en el caso de que esta no fuera la de servicio activo.*
- c) Supuesto de rehabilitación al que pretenda acogerse.*
- d) Cualquier otra circunstancia o información que considere procedente alegar.*



*Quienes hubieran recuperado la nacionalidad española o adquirido otra nacionalidad que permita el acceso al cuerpo, escala, plaza o empleo al que perteneció, deberán aportar certificación literal de nacimiento expedida por el Registro Civil en la que conste la recuperación de la nacionalidad.*

*En el supuesto de rehabilitación por desaparición de la causa que motivó la jubilación por incapacidad permanente, el interesado debe solicitar que se efectúe el correspondiente reconocimiento médico por el Equipo de Valoración de Incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social u órgano médico equivalente de la Comunidad Autónoma en la provincia en la que tenga su domicilio, pudiendo acompañar a la instancia cuanta documentación relativa a su historial o situación médica tuviere por conveniente.*

*Quienes hubieran perdido la condición de funcionario como consecuencia de haber sido condenados a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial deben acreditar, además de los datos anteriores, la extinción de la responsabilidad penal y civil, en los términos establecidos en el Código Penal vigente.*

*El órgano instructor del procedimiento ha de comprobar el cumplimiento de los requisitos que facultan al interesado para solicitar la rehabilitación y, en el caso de que aquellos no estuvieran suficientemente acreditados, le requerirá para que en el plazo máximo de diez días aporte los documentos y justificaciones correspondientes.*

*En el supuesto de rehabilitación por desaparición de la causa que motivó la jubilación por incapacidad permanente, el órgano instructor del procedimiento debe dirigir comunicación a la unidad competente de la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma, a los efectos de que por parte de dicha unidad se ordene el reconocimiento médico del funcionario y emita nuevo dictamen médico que, en su caso, sirva de base para declarar su rehabilitación, procediéndose hasta la fase de elaboración de la propuesta de resolución, de acuerdo con los trámites establecidos para la instrucción del procedimiento de jubilación por incapacidad.*

*En los supuestos de cambio de nacionalidad y jubilación por incapacidad permanente para el servicio, la acreditación suficiente de las causas objetivas que posibilitan la rehabilitación es determinante para que el órgano competente para la tramitación del procedimiento formule propuesta de resolución estimatoria de la solicitud del interesado.*

*Para la resolución del procedimiento de rehabilitación de quienes hubieran perdido su condición de funcionarios como consecuencia de haber sido condenados a pena principal o accesoria de inhabilitación, se han de tener en cuenta los siguientes criterios orientadores para la valoración y apreciación de las circunstancias y entidad del delito cometido:*

- a) Conducta y antecedentes penales previos y posteriores a la pérdida de la condición de funcionario.*
- b) Daño y perjuicio para el servicio público derivado de la comisión del delito.*

- c) *Relación del hecho delictivo con el desempeño del cargo funcional.*
- d) *Gravedad de los hechos y duración de la condena.*
- e) *Tiempo transcurrido desde la comisión del delito.*
- f) *Informes de los titulares de los órganos administrativos en los que el funcionario prestó sus servicios.*
- g) *Cualquier otro que permita apreciar objetivamente la gravedad del delito cometido y su incidencia sobre la futura ocupación de un puesto de funcionario público.*

*Es preceptivo en el procedimiento el informe de la Subsecretaría del Departamento que hubiera declarado la pérdida de la condición de funcionario.*

*Formulada propuesta de resolución, el órgano administrativo instructor del procedimiento dará vista del expediente instruido al interesado, con inclusión de la propuesta de resolución formulada, para que, en el plazo máximo de quince días, presente las alegaciones que estime oportunas, debidamente justificadas.*

*Cumplido el trámite anterior, el órgano instructor elevará propuesta de resolución del expediente al órgano competente para su resolución.*

*En el supuesto de rehabilitación de quien hubiese sido condenado a pena principal o accesoria de inhabilitación, la propuesta de resolución elaborada por la Dirección General de la Función Pública es elevada al Consejo de Ministros por el ministro de Administraciones Públicas.*

*La duración máxima del procedimiento será de seis meses.*

*La resolución dictada por el órgano competente es notificada al interesado. En los casos en que la resolución del procedimiento de rehabilitación sea denegatoria y en el supuesto de rehabilitación de quienes hubieren sido condenados a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial, dicha resolución ha de ser motivada.*

*En el caso de que la resolución adoptada por los subsecretarios de los ministerios o los delegados del Gobierno fuera estimatoria de la solicitud del interesado, en la propia resolución se asignará al funcionario rehabilitado el desempeño provisional de un puesto de trabajo, tarea o función correspondiente a su cuerpo o escala.*



*Cuando la competencia para resolver sea del Consejo de Ministros, la resolución adoptada es notificada al subsecretario del ministerio o delegado del Gobierno correspondiente, según que el interesado hubiera tenido su último destino en activo en servicios centrales o periféricos, respectivamente, quienes procederán a asignar al funcionario un puesto de trabajo, tarea o función conforme a lo dispuesto anteriormente.*

*La resolución adoptada pone fin a la vía administrativa, y contra ella se podrá interponer el correspondiente recurso contencioso-administrativo.*

*Si la resolución adoptada fuera desestimatoria, el interesado no podrá solicitar de nuevo la rehabilitación hasta que no varíen las circunstancias y requisitos exigidos y, en todo caso, en el supuesto de condenas a penas de inhabilitación, hasta el transcurso de dos años desde la resolución desestimatoria.*

*El funcionario repuesto en su condición de tal en virtud de rehabilitación debe tomar posesión en el puesto de trabajo adjudicado en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la notificación. Si no lo hiciere, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.*

*En el supuesto de que no exista puesto vacante disponible en el momento de la resolución, el órgano competente deberá acreditar en nómina al funcionario rehabilitado en el plazo de un mes. Una vez notificada la asignación de puesto de trabajo, el funcionario rehabilitado debe tomar posesión del mismo en el plazo de tres días, pasando de no hacerlo así a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde la fecha de la resolución de rehabilitación.*

*Al funcionario rehabilitado se le adjudicará con carácter provisional un puesto de trabajo, que deberá ser convocado para su provisión definitiva por el procedimiento que corresponda.*

*El período transcurrido entre la pérdida de la condición de funcionario y la rehabilitación no es computable a efectos del reconocimiento y cálculo de una pensión posterior, cualquiera que fuese su causa. Tampoco a efectos de ascensos, trienios y demás derechos pasivos que puedan corresponder según el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación al funcionario.*





# Título V. Ordenación de la actividad profesional

## Capítulo I. Planificación de recursos humanos

### Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.
2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:
  - a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
  - b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
  - c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
  - d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.
  - e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.
3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

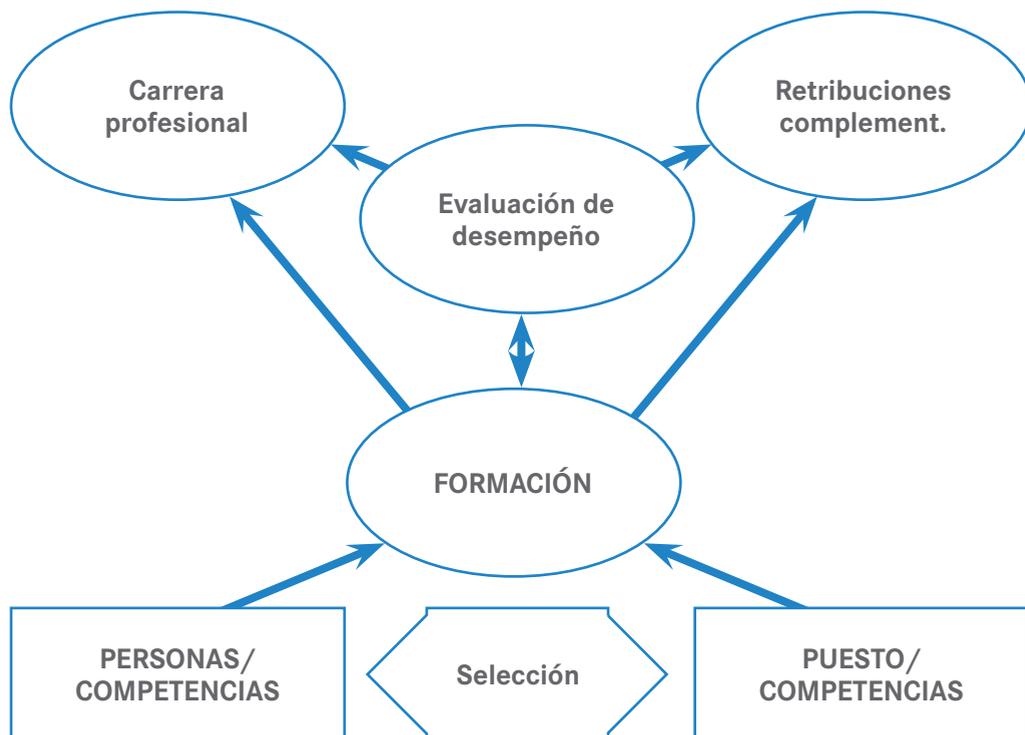
**Comentario**

*Dos son los ejes sobre los que gira la gestión de los recursos humanos planteada por el EBEP: el puesto y las competencias que en él se definan y la evaluación del desempeño, partiendo también de los análisis funcionales de los puestos.*

*Vemos, por tanto, cómo el EBEP permite y da soporte a la gestión integral de los recursos humanos en las Administraciones Públicas, si bien no hemos de olvidar que el desarrollo de la misma descansa en las propias administraciones destinatarias del Estatuto, quienes podrán y deberán adaptar la ley a sus propias necesidades, proceso este que se vaticina largo y complejo.*

*Este sistema cabe ser enmarcado en el modelo de gestión por competencias, dado que el concepto de competencias abarca también a las competencias del puesto, y a las competencias de la organización.*

*Por tanto, dos son los ejes sobre los que gira la gestión de los recursos humanos planteada por el EBEP y, por tanto, de aplicación a nuestras organizaciones, la administración local: el puesto y las competencias que en él se definan y la evaluación del desempeño, partiendo también de los análisis funcionales de los puestos.*





## Artículo 70. Oferta de empleo público

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.
2. La oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el diario oficial correspondiente.
3. La oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

### Comentario

*El Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), al regular en el artículo 70.1 la oferta de empleo público (en adelante OEP), impone a las Administraciones Públicas la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para proveer las plazas ofertadas. Con el fin evitar que se eternice la ejecución de la OEP, se establece que la propia oferta fije el plazo máximo para la convocatoria de los procesos selectivos. Y con este mismo propósito se añade que: «En todo caso, la ejecución la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años».*

*La interpretación de este precepto suscita algunas dudas. No queda claro si el improrrogable plazo de tres años opera únicamente como plazo máximo para convocar el proceso selectivo, en el caso de que no se fije otro plazo en la OEP. O si, como parece desprenderse del tenor de este artículo, dentro de este plazo improrrogable debe desarrollarse todo el proceso selectivo, incluyendo convocatoria y resolución del proceso convocado. Por otra parte, surge la duda de cuál es la consecuencia jurídica derivada del incumplimiento de este plazo improrrogable. Es decir, ¿qué sucede cuando las Administraciones Públicas no desarrollan en este plazo los procesos selectivos para cubrir las plazas ofertadas?*

*Estas y otras cuestiones se han planteado con ocasión de los recursos interpuestos por la Administración General del Estado (en adelante AGE), contra las convocatorias de procesos selectivos de otras Administraciones Públicas, al considerar que incumplen la prohibición de incorporar nuevo personal, contenida en las dos últimas leyes de presupuestos del Estado. El artículo 23.1 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, prohibía con carácter general la incorporación de nuevo personal en el sector público para el ejercicio 2013, con la salvedad del que pudiera derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.*

*Y la misma prohibición, para el ejercicio 2014, se contiene en el artículo 21.1 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.*

*Pues bien, con fundamento en estos artículos de las leyes de presupuestos del Estado, en relación con el artículo 70.1 EBEP, la AGE ha recurrido algunas convocatorias de procesos selectivos de otras Administraciones Públicas –entre ellas, de varias Entidades Locales–, que traían causa de ofertas de empleo público anteriores al ejercicio 2013. El razonamiento utilizado es, en esencia, que las convocatorias impugnadas no estarían amparadas en aquellas ofertas de empleo público caducadas por haber transcurrido el plazo improrrogable de tres años. Es decir, de acuerdo con la interpretación que hace la AGE de los referidos preceptos, la excepción a la prohibición de incorporar nuevo personal cuando traiga causa de ofertas de empleo de ejercicios anteriores a 2013, no se aplicaría a aquellas ofertas que hubiesen caducado por el mero transcurso de este plazo de tres años.*

*Los recursos interpuestos por la AGE han dado lugar recientemente a varias sentencias, que se han pronunciado sobre algunas de las cuestiones anteriormente planteadas. Nos referiremos aquí a la **sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 5517/2014, de 5 de junio**, cuyos razonamientos hacen suyos los de la **sentencia 159/2014 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Zaragoza**, y la **sentencia 179/2014, de 24 de septiembre, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 4 de Zaragoza**.*

*La **STSJ GAL 5517/2014** resuelve el recurso interpuesto por la AGE contra las convocatorias de procesos selectivos realizadas en el año 2013 por la Universidad de A Coruña, para la provisión de plazas de técnicos incluidas en la OEP del año 2006. Ya se puede anticipar que el recurso ha sido estimado y las convocatorias anuladas. La primera cuestión que se plantea es la aplicación en el tiempo del EBEP; en particular, si es aplicable a la OEP del año 2006 el plazo improrrogable de tres años establecido en el artículo 70.1 EBEP. La defensa de la universidad entiende que no cabe aplicar retroactivamente la citada disposición legal, siendo de aplicación la Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública y la legislación autonómica de función pública, en cuya normativa no se recoge límite temporal que determine la caducidad de la oferta de empleo público.*

*El TSJ GAL considera que el EBEP (artículo 70.1) es de aplicación al caso que se le plantea, argumentando, por una parte, que no se trata de una disposición sancionadora o restrictiva de derechos, a la que fuese de aplicación el principio de la irretroactividad (artículo 9.3 CE) y, por otra parte, tratándose de un procedimiento que tiene su origen en el año 2006 y que sigue produciendo efectos en el tiempo, se le debe aplicar la nueva normativa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones transitorias 1.ª y 4.ª del Código Civil.*

*Es más, entiende el Tribunal que también la normativa anterior –Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública– fijaba un plazo máximo dentro del cual había que desarrollar la OEP.*



*Con todo ello, se concluye en la sentencia que el mero incumplimiento del plazo legalmente fijado para desarrollar la OEP del año 2006 determina la caducidad de esta, por lo que la convocatoria del proceso selectivo realizada siete años después, en el año 2013, no entraría dentro de la excepción a la prohibición de incorporar nuevo personal contenida en el artículo 23.1 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. Se argumenta al respecto que «... con arreglo al artículo 4.2 del Código Civil, las normas excepcionales no se aplicarán a supuestos ni en momentos distintos de los comprendidos expresamente en ellas, de modo que la excepción de aquel artículo 23.1.1 de la Ley 17/2012 no puede interpretarse de manera que permita cualquier convocatoria de procesos selectivos referidos a plazas comprendidas en OEPs anteriores, porque ello iría en contra del espíritu de la propia norma, que exige la contención del gasto público y por eso está contenida en normativa presupuestaria».*

*La conclusión a la que se llega tras la lectura de estas sentencias, es que el mero transcurso del plazo de tres años establecido en el artículo 70.1 EBEP sin que se desarrolle la OEP, determina la caducidad automática o la invalidez sobrevinida de esta. Y esta invalidez se extiende y afecta a todo el proceso selectivo –desde la convocatoria hasta la resolución– ejecutado al amparo de una oferta que ha quedado sin efecto de forma automática, sin necesidad de una declaración expresa.*

## Artículo 71. Registros de personal y gestión integrada de recursos humanos

1. Cada Administración Pública constituirá un Registro en el que se inscribirán los datos relativos al personal contemplado en los artículos 2 y 5 del presente Estatuto y que tendrá en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos.
2. Los Registros podrán disponer también de la información agregada sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector público.
3. Mediante convenio de Conferencia Sectorial, se establecerán los contenidos mínimos comunes de los Registros de personal y los criterios que permitan el intercambio homogéneo de la información entre Administraciones, con respeto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal.
4. Las Administraciones Públicas impulsarán la gestión integrada de recursos humanos.
5. Cuando las Entidades Locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas cooperarán con aquellas a los efectos contemplados en este artículo.

## Comentario

*Los Registros de personal se encuentran regulados en el artículo 71 del EBEP, que los concibe como instrumentos públicos que tienen como finalidad proporcionar a la Administración la información que precisa sobre la situación e historial profesional de sus empleados al tiempo que permite dar fe de ese mismo historial a los efectos que precisen los propios interesados.*

*El artículo 5 del Reglamento de dicho Registro, aprobado por Real Decreto 1405/86, de 6 de junio y modificado profundamente por el Real Decreto 2073/1999, de 30 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento del Registro Central de Personal y las normas de coordinación con los de las restantes Administraciones públicas, precisa, de manera más restrictiva, que en él se inscribe al personal de la Administración civil del Estado y de sus organismos autónomos, al personal civil al servicio de la Administración militar y de sus organismos autónomos, al personal funcionario de la Seguridad Social, al personal estatutario de la Seguridad Social que ocupe puestos de trabajo en la Administración civil del Estado y sus organismos públicos, al personal que en virtud de su normativa específica le sea de aplicación la Ley 30/84 y los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos Docentes Universitarios regulados por el Estado, en tanto no se constituya el Registro Central de Personal específico al que hace referencia el artículo 42 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. De este modo, en el Registro se inscriben (son inscripciones aquellos asientos en los que se registra el establecimiento de cualquier relación laboral o funcional de una persona con la Administración, artículo 10.1 a) RD 2073/99) y anotan (son anotaciones aquellos asientos por los que se registran los actos administrativos, resoluciones y otros datos relevantes para las personas inscritas, artículo 10. b) RD 2073/99) preceptivamente todos los actos que afecten a la vida administrativa del empleado y que especifica el artículo 13 del Real Decreto 2073/99, datos que deben ser facilitados por las unidades de personal. Para recalcar esta obligación, la Ley 30/84 dispone que no pueden incluirse en nómina nuevas remuneraciones, sin previa comunicación al Registro de la resolución o acto por el que se hubieran reconocido (artículo 13.4). De otro lado, el Registro asigna a cada empleado un número de registro de personal, que permite la formalización de su nombramiento o contrato por la Administración, número que estará basado en el número del documento nacional de identidad cuando inscriba ciudadanos españoles. Este número será el mismo durante toda la vida administrativa de los interesados, por lo que no podrá ser modificado una vez asignado, salvo para corregir errores materiales (artículo 9.1 RD 2073/99). Las Comunidades Autónomas y las Entidades locales también tienen la obligación de constituir sus correspondientes Registros de personal (artículo 71.5 del EBEP). Habida cuenta de la dificultad técnica que esta obligación conlleva, la ley prevé la asistencia o cooperación de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones Provinciales y Cabildos o Consejos Insulares cuando las Entidades Locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica. De este modo, todos los Registros deben estar coordinados, a cuyo efecto, mediante convenio de Conferencia Sectorial, se establecerán los contenidos mínimos comunes de los Registros de personal y los criterios que permitan el intercambio homogéneo de la información entre administraciones, con respeto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal (artículos 71.3 EBEP), debiendo las Administraciones Públicas impulsar la gestión integrada de recursos humanos (artículo 71.4 EBEP). Estas obligaciones deben considerarse*



*dimanantes del principio general de cooperación entre las diferentes Administraciones Públicas, principio que, como ha señalado el Tribunal Constitucional, es inherente al Estado de las Autonomías y no necesita justificarse en títulos competenciales concretos. Por otro lado, como consecuencia de la finalidad perseguida, se establece que en los Registros de personal no figurará ningún dato sobre raza, religión u opinión personal. En garantía de ello, se reconoce el libre acceso del personal a su expediente individual. Por lo demás, es claro que, puesto que se trata de registros administrativos informatizados, los interesados están protegidos por las garantías de la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, reguladora de la Protección de Datos de Carácter Personal. También se trata de Registros a los que pueden acceder terceros (siempre que tengan un interés legítimo y directo, pues incluyen datos nominativos), en ejercicio de su derecho de acceso a los archivos y registros administrativos, de acuerdo con la legislación general (artículo 37 LRJAPPAC).*

## Capítulo II. Estructuración del empleo público

### Artículo 72. Estructuración de los recursos humanos

En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo.

#### Comentario

*La función pública tradicionalmente se ha estructurado sobre el sistema de «categorías», el cual fue abandonado a partir de la LFCE, siendo sustituido por el sistema de «puestos de trabajo», a través de las denominadas plantillas orgánicas, que incorporarían la clasificación de estos. No obstante, el sistema no tuvo demasiado éxito y se siguió hablando de Cuerpos de funcionarios, «generales» y «especiales». La LMRFP siguió predicando el puesto de trabajo como elemento central del modelo de función pública –aun sin ofrecer un concepto de tal figura– y lo situó como base para articular la carrera administrativa, si bien el ingreso en las AA. PP. continuó haciéndose a cuerpos y escalas fundamentalmente, por lo que la doctrina calificó este sistema de mixto. No obstante, el TS fue tajante en su STS de 12 de marzo de 1992, al afirmar que la LMRFP sustituyó el anterior sistema «cerrado» por uno «abierto», basado en el puesto de trabajo. Traía así el Alto Tribunal la distinción doctrinal de los dos sistemas básicos de estructuración de los empleados públicos: el sistema cerrado de carrera y el sistema abierto de empleo:*

- **Sistema cerrado de carrera**, centrado en la permanencia o en la progresión en la situación funcional y económica del funcionario.
- **Sistema abierto de empleo**, basado en el puesto de trabajo como unidad estructural básica de la organización, integrada por un conjunto de tareas y responsabilidades asignadas por la autoridad competente a una persona.

*La actual LEBEP también pretende situar al puesto de trabajo en una posición central dentro de la estructura del empleo público, aunque de la detenida observancia del texto legislativo se aprecia más bien el mantenimiento del sistema mixto ya regulado en la LMRFP; así, del sistema de carrera acoge los grupos de clasificación, el encuadramiento y selección de los funcionarios en cuerpos y escalas y, dentro de estos, en categorías y clases (art. 75 LEBEP), el grado personal y el sistema de*



*provisión de puestos por concurso y la promoción interna; en tanto y que en el sistema de empleo se sitúa la relación de puestos de trabajo para fijar las retribuciones complementarias ligadas al puesto (complementos de destino y específico), la libre designación, la reasignación y redistribución de efectivos (véase art. 73 LEBEP).*

### Artículo 73. Desempeño y agrupación de puestos de trabajo

1. Los empleados públicos tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las leyes de desarrollo del presente Estatuto.
2. Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen, siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, sin merma en las retribuciones.
3. Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.

### Artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

### Artículo 75. Cuerpos y escalas

1. Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.
2. Los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por Ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
3. Cuando en esta Ley se hace referencia a cuerpos y escalas se entenderá comprendida igualmente cualquier otra agrupación de funcionarios.

## Artículo 76. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos subgrupos: A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

### Comentario

*El EBEP modifica la clasificación de los funcionarios públicos (artículos 76). Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:*

- 1. Grupo A, dividido en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.*
- 2. Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.*
- 3. Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: título de bachiller o técnico. C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.*



*La disposición adicional séptima del EBEP dispone que, además de los grupos clasificatorios establecidos, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo. Los funcionarios que pertenezcan a estas agrupaciones, cuando reúnan la titulación exigida, podrán promocionar.*

*La Disposición transitoria tercera del EBEP establece al respecto que, hasta que no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 763,*

*Las enseñanzas universitarias se estructuran en tres ciclos: el primer nivel, o de Grado, comprende las enseñanzas universitarias de primer ciclo y tiene como objetivo lograr la capacitación de los estudiantes para integrarse directamente en el ámbito laboral europeo con una cualificación profesional apropiada. Su duración será de 4 años.*

*Los alumnos que superen las enseñanzas de formación profesional de grado superior obtendrán el título de Técnico Superior.*

*Para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del Estatuto.*

*Transitoriamente, los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del Estatuto se integrarán en los grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:*

- *Grupo A: subgrupo A1*
- *Grupo B: subgrupo A2*
- *Grupo C: subgrupo C1*
- *Grupo D: subgrupo C2*
- *Grupo E: agrupaciones profesionales a las que hace referencia la disposición adicional séptima.*

*Los funcionarios del subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo grupo B.*

## Artículo 77. Clasificación del personal laboral

El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

## Capítulo III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad

Este capítulo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2

### Artículo 78. Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera

1. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.
3. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el artículo 81.2, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos.

*Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2*

#### Comentario

*Una vez que se accede al empleo público se tiene derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público (art. 73 EBEP). Por lo tanto, las funciones, tareas o responsabilidades que se desarrollan serán las correspondientes al puesto de trabajo de que se trate, que viene definidas en la relación de puesto de trabajo o mecanismo equivalente, y que serán acordes a las retribuciones del mismo. Esto no impide que puedan asignarse funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que se desempeñe, siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.*

*El puesto de trabajo que se ocupe no tiene por qué ser el mismo para siempre, ya que de hecho se reconoce el derecho a la carrera profesional (art. 19 EBEP) y el derecho a la movilidad (art. 81 EBEP), que implican necesariamente el desempeño de distintos puestos de trabajo. Antes de continuar, debe advertirse que lo relativo a la provisión de puestos de trabajo y a la carrera profesional reguladas en el capítulo III del título V EBEP tienen diferida su entrada en vigor hasta que no se*



*aprueben la Leyes de Función Pública de desarrollo. No obstante, procederemos a su análisis, ya que constituye el Derecho inminente, que no se separa demasiado de la regulación actual.*

*La provisión de puestos de trabajo y el sistema de carrera profesional son distintos en el caso de los funcionarios y del personal laboral. En el caso de los funcionarios, la inamovilidad en la condición de funcionario se traduce también en inamovilidad en el puesto de trabajo para garantizar su objetividad e independencia, por lo que se encuentran sometidos a una reglas específicas que garantizan el derecho al desempeño del puesto de trabajo. En el caso del personal laboral, se permite una mayor flexibilidad y se rigen conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto, por el sistema propio del personal funcionario de carrera (art. 83 EBEP).*

*La provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario se basa en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se articulan esencialmente a través de los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública (art. 78 EBEP). Conforme a estas directrices, las Leyes de Función Pública pueden disponer de otros procedimientos de movilidad con carácter forzoso, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos.*

*En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo pueden llegar a proveerse con carácter provisional, debiendo en dicho caso procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación (art. 81.3 EBEP).*

## **Artículo 79. Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera**

1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.
2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo.
3. En las convocatorias de concursos podrá establecerse una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad, para quienes tengan la condición de víctima del terrorismo o de amenazados, en los términos fijados en el artículo 35 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, siempre que se acredite que la obtención del puesto sea preciso para la consecución de los fines de protección y asistencia social integral de estas personas.

Para la acreditación de estos extremos, reglamentariamente se determinarán los órganos competentes para la emisión de los correspondientes informes. En todo caso, cuando se trate de garantizar la protección de las víctimas será preciso el informe del Ministerio del Interior.

4. En el caso de supresión o remoción de los puestos obtenidos por concurso, se deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

Se modifica por la disposición final 6.2 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio.  
[Ref. BOE-A-2015-8468.](#)

### Comentario

*Los concursos son el procedimiento normal de provisión de los puestos de trabajo. Se celebran mediante convocatoria pública, a la que se pueden presentar todos los funcionarios que cumplan los requisitos de los puestos por cubrir. Consisten en la valoración de sus méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responde al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecua al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.*

*Dentro del personal laboral la cuestión de la provisión de puestos de trabajo y de la carrera profesional afecta esencialmente a los contratados indefinidos, y no tanto a los trabajadores indefinidos, que serán contratados para el desempeño de puestos concretos. En el caso del personal laboral indefinido se puede distinguir entre fijos (que son aquellos que han accedido a un puesto concreto dentro de la RPT) y no fijos.*

*Los puestos se cubren mediante la comisión de servicios o la adscripción provisional hasta que se convoque el concurso que permita cubrir el puesto con carácter definitivo. Este supuesto aparentemente excepcional constituye una forma muy común de desarrollar la carrera profesional en los niveles superiores de la Administración, en los que, primero, se ocupa de forma provisional la plaza y, posteriormente, se convoca la libre designación o el concurso, asegurando en este segundo caso la candidatura de quien ocupa el puesto provisionalmente.*

*Para garantizar una cierta estabilidad en la estructura funcional, las Leyes de Función Pública que desarrolle el EBEP deben establecer el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros –en la actualidad, a nivel estatal, el plazo mínimo es de dos años–.*

*La obtención de un puesto de trabajo mediante concurso genera derechos en el funcionario con respecto al mismo, lo cual no significa que sea absolutamente inamovible del mismo. Puede darse una movilidad forzosa por supresión o remoción de los puestos obtenidos por concurso, en cuyo caso se deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.*



*La libre designación con convocatoria pública, en cuanto sistema excepcional, se aplica a determinados puestos por razón de su especial responsabilidad y confianza que son identificados por las Administraciones correspondientes a partir de los criterios fijados por las Leyes de Función Pública (art. 80 EBEP).*

*Este procedimiento de provisión se basa en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto. En estos casos, el órgano competente para el nombramiento puede recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos.*

*A diferencia de lo que sucede en los puestos obtenidos por concurso, tanto el nombramiento como el cese tiene carácter discrecional, en cuyo caso, se le debe asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional correspondiente.*

*Al margen del sistema de provisión de puestos de trabajo, que facilita la movilidad de los funcionarios cuando, a iniciativa propia, participan en los mismos, se prevén mecanismos específicos que incentivan o conllevan dicha movilidad, en el entendido de que se trata de un derecho de los funcionarios públicos acorde con su relativa inamovilidad del puesto de trabajo, que debe coherenciarse con la capacidad de organización de cada Administración pública y la planificación de sus recursos humanos para garantizar una administración de calidad.*

## **Artículo 80. Libre designación con convocatoria pública del personal funcionario de carrera**

1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública.
3. El órgano competente para el nombramiento podrá recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos.
4. Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente. En caso de cese, se les deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2

## Comentario

*La libre designación es el sistema ordinario de provisión de aquellos puestos considerados de especial responsabilidad y confianza y que hayan sido reflejados así en la RPT de la unidad de la que dependen. Los puestos cuya forma de provisión es la libre designación suelen ser, en la Administración del Estado, los de subdirector general y adjunto y los delegados o directores provinciales de los ministerios y organismos. También pueden ser considerados de confianza los puestos de secretario/a de altos cargos y aquellos otros de carácter directivo o de especial responsabilidad.*

*Como sistema de provisión, la libre designación consiste en la apreciación discrecional, por el órgano competente, de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.*

*La facultad de proveer puestos de libre designación corresponde a los ministros y secretarios de Estado en el ámbito de sus competencias, aunque suelen delegar esta facultad a los subsecretarios y directores generales de ellos dependientes.*

*La libre designación (LD) debe publicarse en el BOE, y aunque no esté reglamentariamente establecido, esta publicación se concentra siempre en los días 1 y 15 de cada mes. En la convocatoria debe reflejarse la descripción del puesto, así como los requisitos para su desempeño.*

*El plazo de presentación de solicitudes es de 15 días hábiles y el plazo de resolución es de un mes desde que finalizó el plazo de presentación de solicitudes, aunque se puede ampliar un mes más. La resolución también debe publicarse en el BOE.*

*Para nombrar a un funcionario por LD debe solicitarse el informe favorable del centro en el que está en ese momento destinado. Asimismo, es necesario el informe favorable del delegado o subdelegado del Gobierno de su territorio cuando los nombramientos sean de directores o delegados provinciales de ministerios u organismos. El régimen de toma de posesión es similar al del concurso.*

*Los funcionarios nombrados por LD podrán ser cesados con carácter discrecional. A estos funcionarios cesados se les nombrará en adscripción provisional en el mismo municipio, en un puesto de trabajo no inferior en más de dos niveles al de su grado personal consolidado, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo.*



## Artículo 81. Movilidad del personal funcionario de carrera

1. Cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, y sin perjuicio del derecho de los funcionarios a la movilidad, podrá establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de los funcionarios públicos cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.
2. Las Administraciones Públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando, por motivos excepcionales, los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia, se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.
3. En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional, debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación.

Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2

## Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2

## Comentario

*Esta es una de las figuras creadas recientemente dentro del marco de acciones de lucha contra la violencia de género. Puede ser solicitada por la funcionaria víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.*

*La ventaja que se le ofrece a la mujer víctima de esta violencia es la prioridad al ocupar un puesto de trabajo en la localidad que solicite expresamente sobre cualquier otro posible solicitante.*

*La Administración está obligada a comunicar a la interesada todas las vacantes existentes en la localidad que solicite, siempre que estén adscritas a su cuerpo o escala, tengan las mismas características y sean de necesaria provisión. El nivel del complemento de destino y el complemento específico no podrán ser superiores a los del puesto de origen.*

*La funcionaria afectada deberá aportar copia de la orden de protección o, excepcionalmente, hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.*

## Artículo 82 bis. Movilidad por razón de violencia terrorista

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la Comunidad Autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En todo caso, este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.



En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Se añade por la disposición final 6.3 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio. [Ref. BOE-A-2015-8468.](#)

### **Artículo 83. Provisión de puestos y movilidad del personal laboral**

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

Este artículo producirá efectos desde la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2

### **Artículo 84. La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas**

1. Con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio que se preste a los ciudadanos, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales establecerán medidas de movilidad interadministrativa, preferentemente mediante Convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración.
2. La Conferencia Sectorial de Administración Pública podrá aprobar los criterios generales a tener en cuenta para llevar a cabo las homologaciones necesarias para hacer posible la movilidad.
3. Los funcionarios de carrera que obtengan destino en otra Administración Pública a través de los procedimientos de movilidad quedarán respecto de su Administración de origen en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas. En los supuestos de remoción o supresión del puesto de trabajo obtenido por concurso, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración.

En el supuesto de cese del puesto obtenido por libre designación, la Administración de destino, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente al del cese, podrá acordar la adscripción del funcionario a otro puesto de la misma o le comunicará que no va a hacer efectiva dicha adscripción. En todo caso, durante este periodo se entenderá que continúa a todos los efectos en servicio activo en dicha Administración.

Transcurrido el plazo citado sin que se hubiera acordado su adscripción a otro puesto, o recibida la comunicación de que la misma no va a hacerse efectiva, el funcionario deberá solicitar en el plazo máximo de un mes el reingreso al servicio activo en su Administración de origen, la cual deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha

Administración, con efectos económicos y administrativos desde la fecha en que se hubiera solicitado el reingreso.

De no solicitarse el reingreso al servicio activo en el plazo indicado, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día siguiente a que hubiese cesado en el servicio activo en la Administración de destino.

Se modifica el apartado 3 por el art. 28.4 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre. [Ref. BOE-A-2014-9467](#).

*Téngase en cuenta para su aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria 9.*



## Título VI. Situaciones administrativas

### Artículo 85. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera

1. Los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:
  - a) Servicio activo.
  - b) Servicios especiales.
  - c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
  - d) Excedencia.
  - e) Suspensión de funciones.
  
2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:
  - a) Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.
  - b) Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera.

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

## Artículo 86. Servicio activo

1. Se hallarán en situación de servicio activo quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo del presente Estatuto, presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u Organismo Público o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación.
2. Los funcionarios de carrera en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma. Se regirán por las normas de este Estatuto y por la normativa de función pública de la Administración Pública en que presten servicios.

### Comentario

*La situación normal de los funcionarios públicos es el servicio activo, y así se hallan los que presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u Organismo Público o entidad en la que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación.*

*Los funcionarios de carrera 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. En el desarrollo del servicio activo se rigen por el EBEP y por la normativa de función pública de la Administración Pública en que presten servicios.*

*En el caso de las situaciones que no son asimilables al servicio activo, el reingreso al mismo tiene lugar a solicitud del interesado conforme a determinados plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, pudiendo reconocerse para algunas de ellas el respeto del derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda conforme al presente Estatuto (art. 91 EBEP).*

## Artículo 87. Servicios especiales

1. Los funcionarios de carrera serán declarados en situación de servicios especiales:
  - a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o instituciones.
  - b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.



- c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.
  - d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la ley 7/1988, de 5 de abril.
  - e) Cuando accedan a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales o a la de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.
  - f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.
  - g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.
  - h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
  - i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.
  - j) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.
  - k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
  - l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.
2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen, y no las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los funcionarios públicos que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones comunitarias europeas, o al de entidades y organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas.

3. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidentes de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, diputados o senadores de las Cortes Generales o miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Como mínimo, estos funcionarios recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido directores generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública.
4. La declaración de esta situación procederá, en todo caso, en los supuestos que se determinen en el presente Estatuto y en las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

Se modifica el apartado 1e) por la disposición final 5 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Ref. BOE-A-2007-20910.

### Comentario

*Los funcionarios en servicios especiales perciben las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación –lo cual no será de aplicación a los transferidos a instituciones comunitarias europeas, o a entidades y organismos asimilados–.*

*Una vez concluidos los servicios especiales, tienen derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones que tenían antes de prestar los servicios especiales, a lo que pueden añadirse los derechos derivados de estos. En todo caso, se garantiza que el desempeño de servicios especial no afecte negativamente a su carrera profesional.*

## Artículo 88. Servicio en otras Administraciones Públicas

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



2. Los funcionarios transferidos a las Comunidades Autónomas se integran plenamente en la organización de la Función Pública de las mismas, hallándose en la situación de servicio activo en la Función Pública de la Comunidad Autónoma en la que se integran.

Las Comunidades Autónomas, al proceder a esta integración de los funcionarios transferidos como funcionarios propios, respetarán el grupo o subgrupo del cuerpo o escala de procedencia, así como los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocido.

Los funcionarios transferidos mantienen todos sus derechos en la Administración Pública de origen como si se hallaran en servicio activo, de acuerdo con lo establecido en los respectivos Estatutos de Autonomía.

Se reconoce la igualdad entre todos los funcionarios propios de las Comunidades Autónomas con independencia de su Administración de procedencia.

3. Los funcionarios de carrera en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en este Estatuto, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de funcionario de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.
4. Los funcionarios que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa, previstos en el artículo 84 del presente Estatuto. En defecto de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

### Comentario

*Los funcionarios pueden pasar al servicio en otras Administraciones Públicas, sea por procesos de transferencia o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, con lo que pasan a encontrarse en servicio activo en estas.*

*Los procesos de transferencia son extraordinarios y tienen carácter forzoso para los funcionarios como consecuencia de la transferencia de medios y personal de la Administración General del Estado a las CC. AA. derivada de la traslación del ejercicio de una competencia. En estos casos se garantiza que los funcionarios transferidos conserven todos los derechos que tenían en su administración de origen y que desarrollen su relación de servicio con plena igualdad con el resto de funcionarios de la Administración autonómica de destino.*

*Los procedimientos de provisión de puestos de trabajo no solo permiten el desarrollo de la carrera profesional, sino que también facilitan la movilidad de forma voluntaria de los funcionarios entre distintas Administraciones. En este caso, los funcionarios se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados.*

## Artículo 89. Excedencia

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:
  - a) Excedencia voluntaria por interés particular.
  - b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
  - c) Excedencia por cuidado de familiares.
  - d) Excedencia por razón de violencia de género.
  - e) Excedencia por razón de violencia terrorista.
2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

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

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

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

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido 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 fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

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

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

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

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

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Se modifica el apartado 1 y se añade el apartado 6 por la disposición final 6.4 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio. [Ref. BOE-A-2015-8468](#).

## Comentario

*La situación de excedencia puede ser voluntaria por interés particular, voluntaria por agrupación familiar, por cuidado de familiares o por razón de violencia de género.*

*La excedencia voluntaria por interés particular supone una suspensión temporal de la relación de servicio a todos los efectos que únicamente puede solicitarse cuando se hayan prestado un período mínimo de cinco años efectivos de servicio –aunque las Leyes de Función Pública pueden establecer un período menor–. La duración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular no tiene, en principio, una duración determinada, aunque las Leyes de Función Pública pueden establecerlo. Se solicita por interesado y su concesión se supedita a las necesidades del servicio, si bien se impone de forma automática cuando tras concluir alguna de las demás situaciones administrativas, no se solicita el reingreso al servicio activo –por ejemplo, un diputado en servicios especiales, que tras dejar de serlo no solicita dicho reingreso–. En esta situación no se devengan retribuciones algunas, ni se computa el tiempo a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.*

*La excedencia voluntaria por agrupación familiar sigue este mismo régimen, si bien no resulta necesario el requisito de haber prestado servicios efectivos durante cinco años. Este supuesto se aplica 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 fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder*



*Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.*

*La excedencia por cuidado de familiares tiene lugar cuando así lo solicite el funcionario para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, así como para cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En ambos casos el período de excedencia no podrá ser superior a tres años para cada sujeto causante, sin que se puedan acumular, ya que cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Además, cabe limitar su disfrute cuando se solicite por dos funcionarios con respecto a un mismo sujeto causante. Si la excedencia no da derecho a retribución, en estos casos sí se computa a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Además, se reserva el puesto de trabajo desempeñado, al menos, durante dos años, transcurridos los cuales la reserva se limita a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Además, se puede participar en los cursos de formación que convoque la Administración.*

*La excedencia por violencia de género –legalmente declarada–, alcanza únicamente a las funcionarias, que podrán solicitarla sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. En estos casos, durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación –que se puede prorrogar hasta un máximo de dieciocho meses en total cuando las actuaciones judiciales lo exigieran–. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.*

## Artículo 90. Suspensión de funciones

1. El funcionario declarado en la situación de suspensión quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición. La suspensión determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.
2. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.
3. El funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los Organismos públicos, Agencias, o Entidades de Derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.
4. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario, en los términos establecidos en este Estatuto.

## Comentario

*La situación de suspensión del servicio implica la privación durante un tiempo del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición de funcionario.*

*La suspensión puede ser provisional o definitiva. La primera puede acordarse con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario en los términos previstos, que se analizarán más adelante.*

*La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. Este caso, la suspensión por sanción disciplinaria impuesta por infracciones muy graves no podrá exceder de seis años. El funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones no puede prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los Organismos públicos, Agencias, o Entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción. En todo caso, la suspensión determina la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.*

## Artículo 91. Reingreso al servicio activo

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

## Artículo 92. Situaciones del personal laboral

El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos que les sean de aplicación.

Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

## Título VII. Régimen disciplinario

### Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.
2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

#### Comentario

*Precisar solamente dos aspectos que surgen de la lectura del precepto en cuestión: por un lado, la ausencia de especificación por parte del citado precepto del tipo de falta cuya comisión determina la corrección disciplinaria del inductor nos lleva a la conclusión de que, en principio, es indiferente que aquella sea muy grave, grave o leve, en cuyos casos el inductor tendrá que ser castigado con la misma sanción que el autor, a no ser que las leyes de desarrollo del EBEP o la normativa laboral dispongan otra cosa sobre la responsabilidad del inductor en función de los tipos de faltas que puedan cometerse. Por otro, de la lectura del artículo 93.2 EBEP, sobre todo si se confronta su dicción con la del artículo 12 del RRDFAE, se advierte que aquel, contrariamente a este, no hace referencia alguna a la responsabilidad del inductor en caso de no haberse consumado la falta, de lo que parece razonable deducir en este caso la ausencia de responsabilidad disciplinaria de aquel, pues lo contrario sería una interpretación in malam partem de una norma sancionadora, aunque sea de carácter disciplinario.*

*El otro precepto a considerar, el artículo 93.3, al establecer que «igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos», suscita al menos un par de dudas al intérprete: de un lado, la responsabilidad en que incurre en este caso el encubridor, pues el número tres del artículo 93, a diferencia del número dos, no indica que los encubridores incurrirán en la misma responsabilidad que el autor material de la falta, por lo que surge el interrogante sobre si el encubridor ha de responder en los mismos términos que el autor o de forma diferente, con menor responsabilidad, o aun con mayor; pues bien, ante la ausencia de un pronunciamiento por parte del redactor del EBEP, bien pudiera ser aclarado este extremo en el desarrollo que se haga del mismo conforme al sistema de previsto en el artículo 93. 1 y 4, antes analizado, aunque el término «igualmente» con que da comienzo el precepto comentado ha llevado a algún autor a considerar que los encubridores han de hacer frente a la misma responsabilidad que los autores materiales de la falta o inductores de la misma en grado de consumación.*

## Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
  - a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
  - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
  - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
  - d) Principio de culpabilidad.
  - e) Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación, poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

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



## Comentario

*Este precepto es disposición básica que, en general, no va más allá de la mera enumeración de los principios que deben guiar la potestad disciplinaria, principios que, con los matices derivados de la especificidad y de las peculiaridades de la potestad disciplinaria, deberán servir de guía a los legisladores, estatales y autonómicos, en el desarrollo del EBEP, conforme prevé su artículo 6, y a los negociadores en la elaboración de los convenios (artículo 7 EBEP), y, en todo caso, su aplicación deberá estar presente en la de las normas disciplinarias, tanto en vía administrativa como judicial. Los principios enunciados por el artículo 94.2 EBEP son los siguientes:*

- a) **Legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones**, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos. Lo primero que debe ser advertido a la vista del citado artículo 94.2 a) es la distinta forma en que el redactor del estatuto básico da cumplimiento a las exigencias de ambos principios en el caso de los funcionarios y en el de los contratados laborales por la Administración, distinción que vienen a corroborar otras previsiones del propio Título VII.

*Se concreta la relación de faltas disciplinarias muy graves que enuncia por sí mismo el 95.2 y en la remisión que realiza el artículo 95.2 p) del mismo texto legal a las que tipifiquen, también como faltas muy graves, las leyes del estado o de las comunidades autónomas. En lo referente a las faltas graves, la reserva de ley para la tipificación de las mismas se cumple mediante la remisión que efectúa el artículo 95.3 del Estatuto básico a las que establezcan las leyes estatales y autonómicas. Por último, para la tipificación de las faltas leves, el artículo 95.4, mediante una expresión de mayor amplitud e imprecisión («Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias»), se remite a las leyes, estatales o autonómicas de desarrollo del EBEP; este régimen aplicable a las faltas leves debe contener, como es evidente, al menos los elementos definitorios básicos de las infracciones por exigencia de los principios de legalidad y de tipicidad, como viene admitiendo la jurisprudencia constitucional desde la STC 42/1987, de 7 de abril.*

- b) **Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor**. el principio contiene dos reglas que gozan de un diferente apoyo constitucional, pues mientras la primera encuentra su fundamento en el artículo 9.3 y, más aún, en el artículo 25.1 de la Constitución, la segunda –la retroactividad de las disposiciones sancionadoras favorables–, ciertamente, puede tener otros fundamentos, como lo inicuo que puede ser sancionar de forma distinta a quienes han cometido la misma falta, lo cual resulta contrario al principio de igualdad<sup>39</sup>, pero difícilmente puede buscarse apoyo expreso en la Constitución pese a que el máximo intérprete de la norma fundamental tempranamente, a partir de su STC 8/1981, de 30 de marzo.

*El artículo 9.3 del texto constitucional, reconociendo la retroactividad de la ley penal favorable y el artículo 128.2 LRJPAC haya extendido el principio al ámbito de la potestad sancionadora.*

*Sin embargo, sobre la base de lo dispuesto por el artículo 94.2 b) que viene a reiterar lo establecido por el citado artículo 128.2 LRJPAC, puede ser invocado este principio en sus dos manifestaciones, incluso, en el caso de la retroactividad, por parte de quien ya hubiera sido sancionado, con el objeto de ver reducida la sanción u obtener beneficios proporcionados por la norma posterior.*

c) **Principio de proporcionalidad**, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su imposición. Al igual que del artículo 131.3 LRJPAC, del artículo 94. 2 c), que nos ocupa, se deduce la doble función que está llamado a desempeñar este principio en el ámbito sancionador disciplinario:

1) *Por un lado, al servicio de la clasificación de las infracciones, consecuentemente, tendrá como destinatarios de su aplicación al legislador estatal, a los autonómicos y a las partes negociadoras de los convenios colectivos en cuanto habilitados para la determinación normativa o pactada de las infracciones que, como hemos advertido anteriormente, pueden ser muy graves, graves y leves; para ello, en particular para la tipificación de las faltas de los dos últimos tipos, el artículo 95. 3 contempla lo que el propio precepto denomina circunstancias, que son más bien los criterios que deben ser tenidos en cuenta para completar la tipificación de las infracciones disciplinarias; se trata del grado en que se haya vulnerado la legalidad; de la gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos; y del descrédito para la imagen pública de la Administración, criterios que, teniendo en cuenta la función ordinamental que cumple el EBEP deberán, en su caso, servir de parámetro para calibrar la adecuación de las infracciones que tipifiquen las leyes y reglamentos de desarrollo del estatuto básico al orden sancionador postconstitucional.*

2) *Por otro, al servicio de la aplicación de las normas sancionadoras, por lo que tendrá como destinatarias a las Administraciones públicas y ellas, en su caso, a los órganos judiciales correspondientes, sean contencioso administrativos o laborales. Proporciona el artículo 96. 3 EBEP una serie de criterios para determinar la sanción dentro de los límites fijados por la norma o el convenio colectivo. Se trata ahora del grado de intencionalidad, el descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia y el grado de participación, criterios cuya aplicación genera importantes problemas, pues sitúan al operador jurídico, sea la propia Administración o los órganos judiciales, ejerciendo el control correspondiente, en la difusa línea divisoria que se abre entre los conceptos jurídicos indeterminados y la discrecionalidad administrativa.*

d) **Principio de culpabilidad**. Se incluye entre los principios de la potestad disciplinaria de la Administración en relación con los empleados públicos el principio de culpabilidad, cuya operatividad en este ámbito debe ser matizado sobre la base de los deberes que pesan sobre aquellos en sus relaciones con la Administración a la que sirven, deberes cuyo cumplimiento ha de ser realizado con diligencia por los empleados públicos, como se encarga de precisar el propio estatuto básico (arts. 52 y 54. 2), por lo que, como se ha señalado, con razón, la

*diligencia con que está igualmente obligado a cumplir sus deberes, tanto el funcionario como el contratado laboral, tiene la virtualidad de modular la aplicación del principio de culpabilidad, lo que conduce a un debilitamiento de las circunstancias exculpatorias de la responsabilidad de los mismos. En definitiva, a los empleados públicos se les debe considerar responsables de los hechos tipificados como faltas en la medida en que pueda advertirse dolo, culpa o falta de diligencia en el cumplimiento de sus deberes, con independencia de que, una vez apreciada la responsabilidad, la sanción a imponer deba graduarse aplicando, además, los criterios que establece el artículo 96. 3 EBEP, especialmente el grado de intencionalidad.*

- e) **Presunción de inocencia.** Reconocida la presunción de inocencia al artículo 24. 2 de la Constitución, se trata de una presunción *iuris tantum*, por lo que la quiebra de la misma ha de ser el resultado de la actividad probatoria de cargo a realizar en el marco de la instrucción del procedimiento sancionador, actividad que debe alcanzar tanto a la acreditación de los hechos imputados, como a la culpabilidad del sancionado, extremo este último que pasa, como se ha señalado con anterioridad, por la apreciación de una conducta dolosa, negligente o por la simple falta de diligencia en el cumplimiento de los deberes por parte del empleado público. Particular importancia tienen las dudas que suscita la posibilidad de que en el ámbito disciplinario pueda destruirse la presunción de inocencia no solo mediante pruebas plenas, sino simplemente mediante indicios, lo cual, pese a ser insuficiente en el ámbito del derecho administrativo sancionador, puede no serlo en el ámbito disciplinario por las especiales circunstancias que concurren en él, pues los sujetos sometidos a la potestad disciplinaria forman parte de la misma organización que la ejerce, lo cual les puede permitir actuar durante o después de cometer la falta sobre los elementos probatorios para eliminarlos y, con ello, impedir o dificultar las actuaciones probatorias.
- f) **Non bis in ídem,** establece la subordinación de la actuación administrativa disciplinaria a la actuación judicial en un doble sentido, por una parte, si durante la instrucción del procedimiento administrativo se advierten indicios fundados de la comisión de un ilícito penal, habrá de ser suspendida la tramitación del expediente, dando conocimiento del mismo al ministerio Fiscal para que, en sede judicial, en su caso, sean depuradas las eventuales responsabilidades penales que se deriven de los hechos, sin perjuicio de la continuación, si ha lugar a ello, de la instrucción del expediente disciplinario una vez concluida la causa penal; y, por otra, la vinculación de la Administración al relato fáctico probado judicialmente.

## Artículo 95. Faltas disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:
  - a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
  - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
  - c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
  - d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
  - e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
  - f) 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 indebido.
  - g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
  - h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
  - i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
  - j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
  - k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  - l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
  - m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.



- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
  - ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
  - o) El acoso laboral.
  - p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en la Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
3. Las faltas graves serán establecidas por la Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:
- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
  - b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
  - c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.
4. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

## Artículo 96. Sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
- a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
  - b) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
  - c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
  - d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
  - f) Apercibimiento.
  - g) Cualquier otra que se establezca por ley.
2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

### Comentario

- a) *Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves. En caso de comisión de faltas muy graves, y solo en este caso, el funcionario puede perder esta condición mediante sanción disciplinaria firme (artículo 63 d) EBEP), separación que lo será de por vida, sin posibilidad de rehabilitación, toda vez que el artículo 68 EBEP no la contempla y, además, el artículo 56.1 d) del mismo texto legal exige como requisito para poder participar en procesos selectivos de acceso al empleo público «no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas». Tratándose de funcionarios interinos –permítase la reiteración–, la separación del servicio comportará la revocación de su nombramiento, con las mismas consecuencias señaladas para los funcionarios de carrera.*
- b) *Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban. En el caso de que dicho despido sea declarado improcedente en vía judicial, no es posible acudir a la opción indemnizatoria, sino que surge la inmediata obligación de readmitir al trabajador si este tuviera la condición de fijo, tal y como establece el art. 96.2 EBEP, terminando con una línea jurisprudencial mayoritaria que venía aplicando el art. 56.1 Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, sin modulación alguna.*
- c) *Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años. La diferente nomenclatura –suspensión de funciones o de empleo y sueldo– que utiliza el Estatuto básico se debe a la doble condición que pueden tener los empleados públicos, funcionarios o contratados laborales, en cuanto que ambos colectivos pueden ser castigados con la sanción de suspensión. Con el empleo de la expresión «suspensión*

*firme» por el artículo 96.1 c) EBEP se quiere significar que estamos ante una sanción y no ante medida administrativa provisional y, por supuesto, tampoco ante una suspensión provisional de carácter judicial, pero ello no supone que se requiera la firmeza de la resolución administrativa mediante la que se impone la sanción de suspensión para que pueda exigirse su cumplimiento, pues, como regla general, las sanciones disciplinarias, como lo es la suspensión de funciones, son inmediatamente*

*La ejecución pueda ser objeto de suspensión. El alcance temporal de la suspensión no podrá exceder de seis años, como disponen los artículos 96.1 c) y 90. 2 del mismo texto legal; en todo caso, el artículo 90.1 y 3, al establecer los efectos de la suspensión, se refiere expresamente a los funcionarios y no a los empleados públicos en general, lo que obedece a que, al fin y al cabo, la suspensión es una situación administrativa de los funcionarios, regulada por el derecho público, que no afecta los empleados laborales de la Administración, dado que las situaciones de estos se rigen por el derecho laboral como, por lo demás, dispone el artículo 92 EBEP, sin perjuicio de que mediante convenio colectivo pueda acordarse la aplicación de las reglas correspondientes a las situaciones administrativas que contempla para los funcionarios públicos el estatuto básico, siempre que no entren en contradicción con el estatuto de los Trabajadores.*

- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el periodo que en cada caso se establezca. El artículo 91.1 c) LFCE, aplicable hasta la entrada en vigor del EBEP, ya contemplaba la sanción de «traslado con cambio de residencia» y sobre esa base el párrafo final del artículo 16 RRDFAE concreta algunos aspectos del tipo; en cualquier caso, de la lectura del artículo 96.1 d) EBEP se advierte la indefinición de esta sanción, necesitada por ello de las correspondientes previsiones que concreten la forma en que pueda ser aplicada, pues el precepto citado nada precisa sobre cuándo se ha de producir el traslado forzoso con, o, en su caso, sin cambio de localidad de residencia, ni durante cuánto tiempo.*
- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria. Sanción desconocida hasta el momento, ha sido concebida de forma tan amplia e inconcreta que parece difícil que pueda ser aplicada si antes no es objeto de concreción por parte de quienes, como nos consta, están llamados a desarrollar el régimen disciplinario.*
- f) Apercibimiento. Frente a lo que venía disponiendo el artículo 91.4 LFCE, esto es, que las faltas leves solo podrán ser corregidas mediante el apercibimiento, el artículo 96.1 f) EBEP se limita a incluir esta sanción entre las que se pueden imponer a los empleados públicos, por lo que nada se opone a que pueda castigarse con esta sanción a quienes han cometido una falta grave o, incluso, muy grave; no obstante, parece razonable que mediante el desarrollo del estatuto básico y atendiendo al principio de proporcionalidad que, como ha quedado anotado, alcanza también a la determinación de las sanciones, se prevea la aplicación de esta sanción exclusivamente a quienes cometan faltas leves.*
- g) Cualquier otra que se establezca por ley, previsión que determina el carácter abierto de la relación anterior.*

## Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

### Comentario

*La escasa regulación de la prescripción de las faltas disciplinarias y de las sanciones que aporta el artículo 97 no difiere de la que contiene para el orden sancionador general el artículo 132.1 LRJPAC.*

*El dies a quo para el cómputo del plazo de la prescripción de las infracciones será aquel en que se hubiera cometido la falta y no aquel en que eventualmente la Administración hubiera tenido conocimiento de la misma; en las de tracto continuo comenzará a contarse cuando la comisión hubiere cesado. Nada se establece para los casos en que la falta disciplinaria sea constitutiva de delito y, por ello, es necesario esperar a que se resuelva la causa en este orden para, en su caso, actuar la potestad disciplinaria, por lo que habrá que estar a la fecha de la sentencia penal firme, según viene manteniendo la jurisprudencia.*

*El inicio del cómputo del plazo de prescripción de las sanciones tendrá lugar «desde la firmeza de la resolución sancionadora» (artículo 97 EBEP), situación que hay que entender producida bien por el consentimiento del sancionado o bien por la finalización, con desestimación, parcial o total, del recurso administrativo o contencioso administrativo interpuesto, según los casos. Esta regla relativa al cómputo del plazo de prescripción de las sanciones disciplinarias hace abstracción del carácter ejecutivo de la resolución sancionadora, por lo que su operatividad viene limitada a aquellos casos en que el cumplimiento o ejecución de la sanción no se haya producido con anterioridad a la firmeza de la resolución por la que se impuso la sanción, de ahí que algunos autores hayan abogado por que el cómputo del plazo de prescripción de las sanciones se inicie en el mismo momento en que la sanción pueda ser ejecutada, a no ser que su ejecución quede en suspenso hasta la firmeza de la resolución sancionador propuesta que resulta atractiva pero que llevaría a la Administración a ejecutar.*

## Artículo 98. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

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

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

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

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

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

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses, no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

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.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

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 procedan desde la fecha de suspensión.

## Comentario

*Establece dos tipos de procedimientos, uno sumario y otro que bien podría calificarse de ordinario, en función de las conductas o actos constitutivos de faltas disciplinarias, continuando la senda marcada por el RRDFAE, el cual constituye derecho vigente ya que no ha sido derogado expresamente por el EBEP, y este último tampoco ha sido aún desarrollado. Esta norma reglamentaria exige, igualmente, la instrucción del expediente contradictorio que la propia norma regula para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, dispensándola para la exigencia de sanciones por faltas leves, salvo el trámite de audiencia al interesado, que deberá evacuarse en todo caso (artículo 18).*

*Así, ante una posible infracción leve, la autoridad o funcionario competente para imponerla, tras haber tomado conocimiento suficiente de los hechos en que se basa, debe formular de manera concisa y por escrito la imputación de que se trate, para que aquél alegue lo que estime pertinente en su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés (artículo 41 REDFAE), después de lo cual, sin más trámite, se acordará imponer o no la sanción de apercibimiento, notificándose la resolución al interesado. En cambio, si se trata de supuestas infracciones graves o muy graves, es necesario instruir expediente al efecto, es decir, incoar un procedimiento sancionador formalizado y pautado al detalle por la misma norma reglamentaria.*

*La iniciación del mismo tendrá lugar de oficio por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa, como consecuencia de una orden del órgano superior, por moción razonada de los subordinados o denuncia de particulares (artículo 27 RRDFAE).*

*A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor formulará, si existen indicios suficientes de falta grave o muy grave, el correspondiente pliego de cargos, como manifestación del principio acusatorio, en donde se expondrán los hechos imputados, la falta presuntamente cometida y las sanciones que puedan serle de aplicación (artículo 35.2 RRDFAE), notificándolo al inculpado y concediéndole un plazo de diez días para que pueda contestarlo en su descargo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y aportación de documentos, solicitando, asimismo, la práctica de las pruebas pertinentes (artículo 36 RRDFAE).*

*Para la materialización de las pruebas, sean solicitadas por el imputado o sean propuestas de oficio, se notificará al funcionario el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación (artículo 39 RRDFAE). La intervención del Instructor en todas y cada una de los medios probatorios es esencial y no puede ser suplida por la del secretario, sin perjuicio de que al Instructor pueda interesar la práctica de otras diligencias de cualquier órgano de la Administración (artículo 40 RRDFAE).*

*Tras los descargos del inculpado y practicadas, en su caso, las pruebas acordadas, para las que tendrá el plazo de un mes, el Instructor dará vista del expediente al inculpado, facilitándole copia completa del mismo si lo solicita, para que alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte de nuevo cuantos documentos considere oportuno en el plazo de diez días (artículo 41 RRDFAE).*



*El Instructor, en el plazo de diez días, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivará la denegación de pruebas y expondrá la valoración jurídica de los mismos, adecuadamente fundamentada, para determinar la falta que se estime cometida, señalando la responsabilidad del funcionario y la pena a imponer (artículo 42 RRDFAE).*

*Se debe realizar notificación al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar cuanto considere conveniente en su beneficio (artículo 43 RRDFAE). Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegaciones, se remitirá el expediente al órgano que haya de resolver (a través del que ordenó la incoación del expediente, si fuera distinto), poniéndose aquí de manifiesto la debida separación entre las fases de instrucción y resolución.*

*Dicho órgano debe entonces dictar la decisión que corresponda o, si lo estima necesario, ordenar al Instructor la práctica de nuevas diligencias, devolviéndole el expediente. En este último caso, llevadas a cabo las diligencias oportunas, debe darse de nuevo vista al inculpado para alegaciones por diez días antes de volver a remitir las actuaciones al órgano que ha de resolver (artículo 46).*

*La resolución que pone fin al procedimiento deberá ser motivada y resolverá todas las cuestiones planteadas, sin que puedan aceptarse hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. En concreto, ha de determinar con toda precisión la falta que se entiende cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, el funcionario responsable y la sanción que se le impone. Deberá adoptarse en el plazo de diez días, salvo en el caso de separación de servicio.*

*Dicha resolución ha de notificarse al inculpado, señalándose los recursos que contra ella procedan, con indicación del órgano ante el que han de presentarse y el plazo para impugnarla.*

*En el procedimiento sancionador pueden adoptarse, mediante resolución motivada, medidas cautelares con el fin de asegurar la eficacia de la resolución final que se dicte. Dichas medidas se concretan en la suspensión provisional en las funciones desarrolladas por el empleado público por el tiempo máximo de seis meses, salvo en el caso de paralización del procedimiento imputable al interesado, supuesto en el cual se producirá además la pérdida total de retribución hasta que el expediente sea resuelto.*

*Esta suspensión podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial en que aparezca imputado un empleado público, y se mantendrá por el tiempo durante el cual se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.*





## Título VIII. Cooperación entre las Administraciones Públicas

### Artículo 99. Relaciones de cooperación entre las Administraciones Públicas

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

### Artículo 100. Órganos de cooperación

1. La Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y de la Administración Local, cuyos representantes serán designados por la Federación Española de Municipios y Provincias, como asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación, sin perjuicio de la competencia de otras Conferencias Sectoriales u órganos equivalentes, atenderá en su funcionamiento y organización a lo establecido en la vigente legislación sobre régimen jurídico de las Administraciones Públicas.
2. Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público como órgano técnico y de trabajo dependiente de la Conferencia Sectorial de Administración Pública. En esta Comisión se hará efectiva la coordinación de la política de personal entre la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y las entidades locales y en concreto le corresponde:
  - a) Impulsar las actuaciones necesarias para garantizar la efectividad de los principios constitucionales en el acceso al empleo público.
  - b) Estudiar y analizar los proyectos de legislación básica en materia de empleo público, así como emitir informe sobre cualquier otro proyecto normativo que las Administraciones Públicas le presenten.

- c) Elaborar estudios e informes sobre el empleo público. Dichos estudios e informes se remitirán a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.
3. Componen la Comisión de Coordinación del Empleo Público los titulares de aquellos órganos directivos de la política de recursos humanos de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y los representantes de la Administración Local designados por la Federación Española de Municipios y Provincias, como asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación, en los términos que se determinen reglamentariamente, previa consulta con las Comunidades Autónomas.
4. La Comisión de Coordinación del Empleo Público elaborará sus propias normas de organización y funcionamiento.

### Comentario

*En la exposición de motivos, recoge el Estatuto Básico del Empleado Público la necesidad de crear órganos e instrumentos de cooperación entre las Administraciones Públicas que, sin merma de su autonomía, considera esenciales para garantizar la coherencia y comunicación del sistema de empleo público en su conjunto. En este sentido, se considera importante que la mayor autonomía de que cada administración dispone para la ordenación y gestión de su personal, se complemente con una cooperación más intensa y práctica entre ellas.*

*En la Ley 30/84 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, ya se recogía la necesidad de cooperación entre Administraciones Públicas, y se dotaba esta de los órganos correspondientes.*

*«La regulación del Consejo Superior de la Función Pública, como órgano de participación y encuentro entre todas las Administraciones Públicas y la representación auténtica del personal, configura otro aspecto significativo de esta ley; abordándose también, con la regulación de la Comisión de Coordinación de la Función Pública, el problema complejo, pero solucionable, de la coordinación de las políticas de personal de la Administración Central y de las Comunidades Autónomas».*

*Desde la entrada en vigor de la citada ley, hasta la del EBEP, se han producido dos hechos importantes de señalar en cuanto a función pública se refiere:*

*De una parte, un proceso de descentralización de competencias, del Estado a las Comunidades Autónomas*

*El Estatuto Básico del Empleado Público, en el caso del Consejo Superior de la Función Pública, opta por suprimirlo, dada entre otras cuestiones su escasa operatividad.*



*Crea el Estatuto Básico del Empleado Público dos órganos de cooperación, a saber:*

- *La Conferencia Sectorial de Administración Pública. Órgano de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla y la Administración Local, y atenderá en su funcionamiento y organización a lo establecido en la legislación sobre régimen jurídico de las Administraciones Públicas.*
- *La Comisión de Coordinación de Empleo Público. Se crea esta Comisión como órgano de trabajo de la Conferencia Sectorial. Aquí se hará efectiva la coordinación de la política de personal de las Administraciones Públicas y le corresponde:*
  - *Impulsar las actuaciones para garantizar los principios constitucionales en el acceso al empleo público.*
  - *Estudiar los proyectos de legislación básica, y emitir informes sobre los proyectos que se le presenten.*
  - *Elaborar estudios e informes sobre empleo público, que se remitirán a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.*

*Está compuesta por los órganos directivos de Recursos Humanos de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, y de las ciudades de Ceuta y Melilla y los representantes de la Administración Local a través de la Federación Española de Municipios y Provincias.*

*La Conferencia sectorial de Administración Pública se reunió por primera vez el 16 de noviembre de 2009, y entre otras cuestiones en la misma se acordó dar por constituida la Comisión de Coordinación de Empleo Público, que hasta la fecha venía reuniéndose como grupo técnico.*

*La Comisión de Coordinación de Empleo Público es continuadora de la Comisión de Coordinación de la Función Pública, que ha desarrollado desde su inicio una importante labor de homogeneización y convergencia de las políticas de Recursos Humanos de las Administraciones Estatal y Autonómica. Así, hasta la fecha, ha adoptado acuerdos en materia de movilidad, acceso a la función pública española de los ciudadanos de Estados miembros de la Unión Europea o reconocimiento de servicios prestados.*

*Es un mecanismo imprescindible para que, desde el respeto a la autonomía y el marco competencial de cada una de las partes, se busquen soluciones a las cuestiones comunes del régimen de funcionarios públicos: ello ha permitido reducir la conflictividad jurisdiccional en el ámbito de la Función Pública y, por tanto, el número de recursos de inconstitucionalidad ha disminuido paulatinamente a lo largo de estos últimos años.*

*Entre esas cuestiones comunes de los funcionarios públicos a las que hacíamos referencia, cabe señalar: acceso, carrera profesional, formación, movilidad, representación.*



## Disposiciones adicionales

### Disposición adicional primera. **Ámbito específico de aplicación**

Los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica.

### Disposición adicional segunda. **Funcionarios con habilitación de carácter estatal (derogada)**

Se deroga por la disposición derogatoria de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. [Ref. BOE-A-2013-13756](#).

Se modifica el apartado 5 por el art. 15 del Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo. [Ref. BOE-A-2010-8228](#).

### Disposición adicional tercera. **Aplicación de las disposiciones de este Estatuto a las Instituciones Forales**

1. El presente Estatuto se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> 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.
2. En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco el presente Estatuto se aplicará de conformidad con la disposición adicional primera de la Constitución, con el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución y con la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco. Las facultades previstas en la disposición adicional segunda respecto a los funcionarios con habilitación de carácter estatal serán ostentadas por las Instituciones Forales de sus territorios históricos o por las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma, en los términos que establezca la normativa autonómica.

### **Disposición adicional cuarta. Funcionarios públicos propios de las ciudades de Ceuta y Melilla**

1. Los funcionarios públicos propios de las administraciones de las ciudades de Ceuta y Melilla se rigen por lo dispuesto en este Estatuto, por las normas de carácter reglamentario que en su desarrollo puedan aprobar sus Asambleas en el marco de sus estatutos respectivos, por las normas que en su desarrollo pueda dictar el Estado y por la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado.
2. En el marco de lo previsto en el número anterior, las Asambleas de Ceuta y Melilla tendrán, además, las siguientes funciones:
  - a) El establecimiento, modificación y supresión de escalas, subescalas y clases de funcionarios, y la clasificación de los mismos.
  - b) La aprobación de las plantillas y relaciones de puestos de trabajo.
  - c) La regulación del procedimiento de provisión de puestos directivos así como su régimen de permanencia y cese.
  - d) La determinación de las faltas y sanciones disciplinarias leves.
3. Los funcionarios transferidos se regirán por la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado y sus normas de desarrollo. No obstante, podrán integrarse como funcionarios propios de la ciudad a la que hayan sido transferidos quedando en la situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas.

### **Disposición adicional quinta. Aplicación de este Estatuto a organismos reguladores**

Lo establecido en el presente Estatuto se aplicará a los organismos reguladores de la disposición adicional décima, 1 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, en la forma prevista en sus leyes de creación.

### **Disposición adicional sexta. Jubilación de los funcionarios**

El Gobierno presentará en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos.



### **Disposición adicional séptima. Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación**

1. Además de los grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente Estatuto, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.
2. Los funcionarios que pertenezcan a estas agrupaciones, cuando reúnan la titulación exigida, podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

### **Disposición adicional octava. Planes de igualdad**

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

### **Disposición adicional novena**

Los funcionarios de carrera tendrán garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública.

### **Disposición adicional décima**

La carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de mínimos. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito.

### **Disposición adicional undécima. Ámbito de aplicación del artículo 87.3.**

Al personal contemplado en el artículo 4 de este Estatuto que sea declarado en servicios especiales o en situación administrativa análoga, se le aplicarán los derechos establecidos en el artículo 87.3 del presente Estatuto en la medida en que dicha aplicación resulte compatible con lo establecido en su legislación específica.

## **Disposición adicional duodécima. Personal militar que preste servicios en la Administración civil**

1. El personal militar de carrera podrá prestar servicios en la Administración civil en los términos que establezca cada Administración Pública en aquellos puestos de trabajo en los que se especifique esta posibilidad, y de los que resulten adjudicatarios, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, previa participación en la correspondiente convocatoria pública para la provisión de dichos puestos, y previo cumplimiento de los requisitos que, en su caso, se puedan establecer para este fin por el Ministerio de Defensa.
2. Al personal militar que preste servicios en la Administración civil le será de aplicación la normativa propia de la misma en materia de jornada y horario de trabajo; vacaciones, permisos y licencias; y régimen disciplinario, si bien la sanción de separación del servicio solo podrá imponerse por el Ministro de Defensa.

No les será de aplicación lo previsto para promoción interna, carrera administrativa, situaciones administrativas y movilidad, sin perjuicio de que puedan participar en los procedimientos de provisión de otros puestos abiertos a este personal en la Administración civil.

Las retribuciones a percibir serán las retribuciones básicas que les correspondan en su condición de militares de carrera, y las complementarias correspondientes al puesto de trabajo desempeñado. Los posibles ascensos que puedan producirse en su carrera militar no conllevarán variación alguna en las condiciones retributivas del puesto desempeñado.

Su régimen de Seguridad Social será el que les corresponda como militares de carrera.

Cuando se produzca el cese, remoción o supresión del puesto de trabajo de la Administración civil que vinieran desempeñando, deberán reincorporarse a la Administración militar en la situación que les corresponda, sin que les sean de aplicación los criterios existentes en estos supuestos para el personal funcionario civil.

Se añade por el art. 28.5 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre. Ref. [BOE-A-2014-9467](#).

**Texto añadido, publicado el 17/09/2014, en vigor a partir del 18/09/2014.**



## **Disposición adicional decimotercera. Mesas de negociación en ámbitos específicos**

1. Para la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario o estatutario de sus respectivos ámbitos, se constituirán las siguientes Mesas de Negociación:
  - a) Del personal docente no universitario, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
  - b) Del personal de la Administración de Justicia, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Justicia.
  - c) Del personal estatutario de los servicios de Salud, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que asumirá las competencias y funciones previstas en el artículo 11.4 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Mesa que se denominará «Ámbito de Negociación».
  
2. Además de la representación de la Administración General del Estado, constituirán estas Mesas de Negociación, las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 33.1 de este Estatuto, cuya representación se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación propios del personal en el ámbito específico de la negociación que en cada caso corresponda, considerados a nivel estatal.

Se añade por el art. 5.2 de la Ley 25/2015, de 28 de julio. [Ref. BOE-A-2015-8469.](#)

*Téngase en cuenta que esta disposición ya fue añadida por el Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero.*

Se añade por el art. 5.2 del Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero. [Ref. BOE-A-2015-2109.](#)

**Última actualización, publicada el 29/07/2015, en vigor a partir del 30/07/2015.**

**Modificación publicada el 28/02/2015, en vigor a partir del 01/03/2015.**

**Texto añadido, publicado el 28/02/2015, en vigor a partir del 01/03/2015.**

### **Disposición adicional decimocuarta. Permiso por asuntos particulares por antigüedad**

Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se añade por el art. 2.2 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre. [Ref. BOE-A-2015-9801.](#)

**Texto añadido, publicado el 12/09/2015, en vigor a partir del 12/09/2015.**

### **Disposición adicional decimoquinta. Días adicionales de vacaciones por antigüedad**

Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

Se añade por el art. 2.3 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre. [Ref. BOE-A-2015-9801.](#)

### **Disposición adicional decimosexta. Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación**

Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Se añade, con efectos de 1 de enero de 2016, por la disposición final 9.2 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre. [Ref. BOE-A-2015-11644.](#)

Téngase en cuenta que la disposición final 9 de la Ley 48/2015 ha sido derogada, con efectos de 1 de noviembre de 2015, por la disposición derogatoria única.13 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. [Ref. BOE-A-2015-11719.](#), por lo que esta modificación no va a producir efectos.

**Texto añadido, publicado el 30/10/2015, en vigor a partir del 01/01/2016.**

## Disposiciones transitorias

### Disposición transitoria primera. Garantía de derechos retributivos

1. El desarrollo del presente Estatuto no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.
2. Si el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Estatuto no se encontrase en la situación de servicio activo, se le reconocerán los derechos económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su reingreso al servicio activo.

### Disposición transitoria segunda. Personal Laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos cuerpos y escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

### **Disposición transitoria tercera. Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional**

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.
2. Transitoriamente, los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:
  - Grupo A: subgrupo A1
  - Grupo B: subgrupo A2
  - Grupo C: subgrupo C1
  - Grupo D: subgrupo C2
  - Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.
3. Los funcionarios del subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

### **Disposición transitoria cuarta. Consolidación de empleo temporal**

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.
2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

### **Disposición transitoria quinta. Procedimiento Electoral General**

En tanto se determine el procedimiento electoral general previsto en el artículo 39 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 transitoria sexta. Ampliación del permiso de paternidad**

Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto.

### **Disposición transitoria séptima. Funcionarios con habilitación de carácter estatal (derogada)**

Se deroga por la disposición derogatoria de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. [Ref. BOE-A-2013-13756](#).

### **Disposición transitoria octava. Personal funcionario de centros docentes dependientes de otras administraciones**

Cuando se hayan incorporado, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, o se incorporen durante los tres primeros años de su aplicación, centros previamente dependientes de cualquier Administración Pública a las redes de centros docentes dependientes de las Administraciones educativas el personal docente que tenga la condición de funcionario y preste sus servicios en dichos centros podrá integrarse en los cuerpos docentes a los que se refiere la Ley Orgánica de Educación siempre y cuando tengan la titulación requerida para ingreso en los respectivos cuerpos o la que en el momento de su ingreso en la Administración pública de procedencia se exigía para el ingreso a los cuerpos docentes de ámbito estatal.

Estos funcionarios se ordenarán en el cuerpo en el que se integren respetando la fecha del nombramiento como funcionarios de la Administración de procedencia y continuarán desempeñando los destinos que tengan asignados en el momento de su integración y quedarán, en lo sucesivo, sujetos a la normativa sobre provisión de puestos de trabajo de los funcionarios docentes.





## Disposición derogatoria

### Disposición derogatoria única

Quedan derogadas con el alcance establecido en la disposición final cuarta 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, 61, 63, 64, 65, 68, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 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, e i), 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 y 5; 31; 32; 33; disposiciones adicionales tercera, 2 y 3, cuarta duodécima y decimoquinta, disposiciones transitorias segunda, octava y novena.
- c) 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 excepto su artículo 7 y con la excepción contemplada en la disposición transitoria quinta de este Estatuto.
- d) La Ley 17/1993, de 23 de diciembre, sobre incorporación a la función pública española de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea.
- e) De la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, el artículo 92 y el Capítulo III del Título VII.
- f) Del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, el Capítulo III del Título VII.
- g) Todas las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Estatuto.



## Disposiciones finales

### Disposición final primera. Habilitación competencial

Las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13.<sup>a</sup> de la Constitución, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

### Disposición final segunda

Las previsiones de esta Ley son de aplicación a todas las Comunidades Autónomas respetando en todo caso las posiciones singulares en materia de sistema institucional y las competencias exclusivas y compartidas en materia de función pública y de autoorganización que les atribuyen los respectivos Estatutos de Autonomía, en el marco de la Constitución.

### Disposición final tercera. Modificación de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas

1. Se modifican las letras a) y g) del apartado 1 del artículo 2, que quedan redactadas de la siguiente forma:
  - «a) El personal civil y militar al servicio de la Administración del Estado y de sus Organismos Públicos.
  - g) El personal al servicio de entidades, corporaciones de derecho público, fundaciones y consorcios cuyos presupuestos se doten ordinariamente en más de un 50 por cien con subvenciones u otros ingresos procedentes de las Administraciones Públicas».
2. Se modifica el apartado 1 del artículo 16, que queda redactado de la siguiente forma:
 

«No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir del apartado b) del artículo 24 del presente Estatuto incluyan el factor de incompatibilidad al retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección».

El apartado 2 producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del Capítulo III del Título III con la aprobación de las Leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, según establece la disposición final cuarta.2

### **Disposición final cuarta. Entrada en vigor**

1. El presente Estatuto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
2. No obstante lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V, producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La disposición final tercera 2 del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del Capítulo III del Título III con la aprobación de las Leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

3. Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.

## Bibliografía

BURGOS GINER, M.A.: “Aspectos importantes en materia laboral y de Seguridad Social contenidos en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel)*, núm. 24, 2011, pág. 20.

BLASCO JOVER, C.: “La protección de la trabajadora víctima de maltrato en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2005, pág. 104.

Boletín de Consultas en materia de recursos humanos (6/5/2005). [www.map.es](http://www.map.es)

BURGOS GINER, M.A.: “Aspectos importantes en materia laboral y de Seguridad Social contenidos en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel)*, núm. 24, 2011, pág. 20.

CAMPS RUIZ, L.M.: “Novedades de la Ley Orgánica 3/2007 en materia de suspensión del contrato de trabajo y excedencias” en AA.VV (SALA FRANCO, T. et alii, Coords.): *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid (La Ley), 2008, pág. 444.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2005, pág. 96.

FRANCO, T.: “El personal laboral. La relación laboral especial de empleo público”, en AA.VV (SÁNCHEZ MORÓN, M., Dir.): *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Valladolid (Lex Nova), 2007, pág. 128.

GALA DURÁN, C.: “Violencia de género y Derecho del Trabajo: una aproximación a las diversas medidas previstas”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2005, pág. 38.

GARCÍA VIÑA, J.: “La paternidad como nueva situación protegida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”, *Revista del Ministerio de Trabajo*, núm. 74, 2008, pág. 343.

KAHALE CARRILLO, D.T.: “La nueva prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, *Temas Laborales*, núm. 112, 2011, pág. 367.

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: “El permiso parental por maternidad y la protección frente al despido tras la Ley 39/1999”, *Aranzadi Social*, 1999, T. V, pág. 1167.

Permisos y vacaciones”, en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; OLARTE ENCABO, S. y RIVAS VALLEJO, P., Dirs.): *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril*, Granada (Comares), 2008, pág. 493.

MORÓN, R.: “*El Estatuto Básico del Empleado Público*” Madrid. 2007.

NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. y MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: “La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea”, cit., págs. 1664-1665.

OLMEDO GAYA, A.: “Derechos de contenido funcional, laboral y social”, en AA.VV (CASTILLO BLANCO, F.A., Coord.): *Lecciones de Función Pública*, Madrid (CEMCI), 2002, pág. 285. En el mismo sentido, sobre la posibilidad que asiste a la Administración para denegar la reducción de jornada solicitada, SSTSJ-CONT Madrid 7 diciembre 2007 (JUR 2008, 91947), Cataluña 7 julio 2008 (JUR 2008, 315505) y Madrid 23 noviembre 2010 (RJCA 2011/185).

PALOMAR OLMEDA, A.: “*Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público*”2014. Ed. Aranzadi. Madrid.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Art. 51”, en AA.VV (PALOMAR OLMEDA, A. y SEMPERE NAVARRO, A.V., Dirs.): *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, Pamplona (Aranzadi), 2a edición, 2009, pág. 536. En la doctrina judicial, STS, Social, 5 octubre 2010 (RJ 2010/8444) y SSTSJ-SOC País Vasco 15 septiembre y 6 octubre 2009 (AS 2010/2669 y 2473), País Vasco 30 marzo, 27 junio y 21 diciembre 2010 (AS 2010/2533 y 5434 y 2011/312) y Madrid 8 octubre 2010 (RJCA 2010/2662), en relación con los moscosos. Asimismo, STSJ-SOC Valencia 21 mayo 2009 (AS 2009/1612), en relación con la acumulación del permiso por lactancia.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Reflexiones sobre el mutualismo administrativo en un contexto de simplificación de los regímenes especiales de la Seguridad Social”, en AA.VV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs.): *Regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma*, Pamplona (Aranzadi), 2011, pág. 187.

SELMA PENALVA, A.: “Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales”, *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2011, pág. 1044.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “Un nuevo supuesto de reducción de jornada... en la LPGE para 2011”, en AA.VV: *Sobre la conciliación de la vida familiar y laboral*, *Aranzadi Social*, núm. 1, 2011, pág. 25.



# Notas

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





# **Estatuto Básico**

## **del Empleado Público**

**Actualizado y  
comentado**

Carmen Perona Mata