

I. DISPOSICIONS GENERALS

MINISTERI D'HISENDA I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

11719 *Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.*

L'article u.g) de la Llei 20/2014, de 29 d'octubre, per la qual es delega en el Govern la potestat de dictar diversos textos refosos, en virtut del que estableix l'article 82 i següents de la Constitució espanyola, autoritza el Govern per aprovar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, un text refós que integri, degudament regularitzades, aclarides i harmonitzades, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i les disposicions en matèria de règim jurídic de l'ocupació pública contingudes en normes amb rang de llei que l'hagin modificat, i les que afectin el seu àmbit material i es puguin promulgar, si s'escau, abans de l'aprovació per Consell de Ministres dels textos refosos que siguin procedents i així s'hagi previst en aquestes.

Així mateix, l'article dos de la Llei esmentada preveu que els reials decrets legislatius que es dictin d'acord amb aquesta Llei han d'incloure la derogació expressa de les normes que hagin estat objecte de refosa, així com de les disposicions reglamentàries dictades en aplicació i desplegament d'aquestes que siguin incompatibles amb la refosa efectuada.

D'acord amb l'habilitació esmentada s'ha procedit a elaborar el text refós, seguint els criteris que s'exposen a continuació.

En primer lloc, s'ha procedit a integrar en un text únic totes les modificacions introduïdes a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, a través de diverses lleis que han donat una nova redacció a determinats preceptes o bé han introduït noves disposicions.

En segon lloc, i d'acord amb la delegació conferida, s'han inclòs en el text les disposicions en matèria de règim jurídic de l'ocupació pública contingudes en normes amb rang de llei que l'hagin modificat; s'entenen com a tals únicament les normes amb rang de llei, i caràcter de legislació bàsica, que de manera indiscutible afecten l'àmbit material de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, i que no tenen un mer caràcter conjuntural o temporal, sinó que han estat aprovades amb vocació de permanència.

D'altra banda, el principi de seguretat jurídica ha guiat tota l'elaboració d'aquest text refós.

En aquest sentit, si bé en tot moment s'ha perseguit l'objectiu unificador que encarnen aquesta classe de textos refosos, el que s'ha fet a través de l'actualització, l'aclariment i l'harmonització de les diferents lleis que el conformen i ha donat lloc a un nou text, complet i sistemàtic.

Així mateix, s'entén que aquesta tendència unificadora no pot ser un obstacle perquè s'incloguin en el text refós, degudament integrades, totes les normes que són necessàries per evitar que es produeixi un buit legal, com passa amb la regulació relativa als títols universitaris oficials corresponents a l'ordenació anterior exigibles per a l'ingrés a les administracions públiques; o les que, si bé podrien tenir un caràcter temporal, encara no s'han consumat perquè no s'ha complert la condició prevista per a això, condició que en la majoria dels supòsits implica l'aprovació de les lleis de desplegament corresponents, com és el cas d'alguna de les normes que inclou la disposició derogatòria única de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, la derogació de la qual es preveia que es produiria, com s'assenyalava, quan entressin en vigor les lleis de desplegament, lleis que en la majoria dels casos encara no s'han aprovat.

Finalment, i com a fruit de la integració efectuada, s'ha procedit a ajustar la numeració de les disposicions com a conseqüència de les diferents derogacions que ja s'havien produït amb anterioritat.

En virtut d'això, a proposta del ministre d'Hisenda i administracions públiques, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 30 d'octubre de 2015,

DISPOSO:

Article únic. *Aprovació del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.*

S'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic que s'insereix a continuació.

Disposició addicional única. *Remissions normatives.*

Les referències efectuades en altres disposicions a les normes que integra el text refós que s'aprova s'entenen efectuades als preceptes corresponents d'aquest últim.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

Queden derogades totes les disposicions del mateix rang o de rang inferior que s'oposin al que disposa aquest Reial decret legislatiu i al text refós que per aquest s'aprova i, en particular, les següents:

1. La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
2. La disposició final cinquena de la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social.
3. La disposició final vint-i-tresena de la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2011.
4. L'article 11 de la Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat.
5. La disposició final segona de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social.
6. L'article 7, l'article 8, apartats u i dos, l'article 11 i l'article 13, apartat 1, del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.
7. La disposició addicional quarta de la Llei orgànica 9/2013, de 20 de desembre, de control del deute comercial en el sector públic.
8. L'article 28 i la disposició transitòria novena de la Llei 15/2014, de 16 de setembre, de racionalització del sector públic i altres mesures de reforma administrativa.
9. La disposició final sisena de la Llei orgànica 9/2015, de 28 de juliol, de règim de personal de la Policia Nacional.
10. L'article 5 de la Llei 25/2015, de 28 de juliol, de mecanisme de segona oportunitat, reducció de la càrrega financera i altres mesures d'ordre social.
11. La disposició final quarta de la Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i l'adolescència.
12. L'article 2 del Reial decret llei 10/2015, d'11 de setembre, pel qual es concedeixen crèdits extraordinaris i suplements de crèdit en el pressupost de l'Estat i s'adopten altres mesures en matèria d'ocupació pública i d'estímul a l'economia.
13. La disposició final novena de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2016.

Disposició final única. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret legislatiu i el text refós que aprova entren en vigor l'endemà de la seva publicació al «Butlletí Oficial de l'Estat».

No obstant això, l'entrada en vigor de la durada que preveu per al permís de paternitat l'article 49.c) del text refós es produeix en els termes que preveu la disposició transitòria sisena del text refós esmentat.

Finalment, l'entrada en vigor, tant de l'apartat 2 de l'article 50 com de la disposició addicional setzena del text refós, es produeix l'1 de gener de 2016.

Madrid, 30 d'octubre de 2015.

FELIPE R.

El ministre d'Hisenda i administracions públiques,
CRISTÓBAL MONTORO ROMERO

TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC

ÍNDIX

Títol I. Objecte i àmbit d'aplicació

- Article 1. Objecte.
- Article 2. Àmbit d'aplicació.
- Article 3. Personal funcionari de les entitats locals.
- Article 4. Personal amb legislació específica pròpia.
- Article 5. Personal de la Societat Estatal Correus i Telègrafs.
- Article 6. Lleis de funció pública.
- Article 7. Normativa aplicable al personal laboral.

Títol II. Personal al servei de les administracions públiques.

Capítol I. Classes de personal.

- Article 8. Concepte i classes d'empleats públics.
- Article 9. Funcionaris de carrera.
- Article 10. Funcionaris interins.
- Article 11. Personal laboral.
- Article 12. Personal eventual.

Capítol II. Personal directiu.

- Article 13. Personal directiu professional.

Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics.

Capítol I. Drets dels empleats públics.

- Article 14. Drets individuals.
- Article 15. Drets individuals exercits col·lectivament.

Capítol II. Dret a la carrera professional i a la promoció interna. L'avaluació de l'acompliment.

- Article 16. Concepte, principis i modalitats de la carrera professional dels funcionaris de carrera.
- Article 17. Carrera horitzontal dels funcionaris de carrera.
- Article 18. Promoció interna dels funcionaris de carrera.
- Article 19. Carrera professional i promoció del personal laboral.
- Article 20. L'avaluació de l'acompliment.

Capítol III. Drets retributius.

- Article 21. Determinació de les quanties i dels increments retributius.
- Article 22. Retribucions dels funcionaris.
- Article 23. Retribucions bàsiques.
- Article 24. Retribucions complementàries.
- Article 25. Retribucions dels funcionaris interins.
- Article 26. Retribucions dels funcionaris en pràctiques.
- Article 27. Retribucions del personal laboral.
- Article 28. Indemnitzacions.
- Article 29. Retribucions diferides.
- Article 30. Deducció de retribucions.

Capítol IV. Dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional.
Dret de reunió.

- Article 31. Principis generals.
- Article 32. Negociació col·lectiva, representació i participació del personal laboral.
- Article 33. Negociació col·lectiva.
- Article 34. Meses de negociació.
- Article 35. Constitució i composició de les meses de negociació.
- Article 36. Meses generals de negociació.
- Article 37. Matèries objecte de negociació.
- Article 38. Pactes i acords.
- Article 39. Òrgans de representació.
- Article 40. Funcions i legitimació dels òrgans de representació.
- Article 41. Garanties de la funció representativa del personal.
- Article 42. Durada de la representació.
- Article 43. Promoció d'eleccions a delegats i juntes de personal.
- Article 44. Procediment electoral.
- Article 45. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius.
- Article 46. Dret de reunió.

Capítol V. Dret a la jornada de treball, permisos i vacances.

- Article 47. Jornada de treball dels funcionaris públics.
- Article 48. Permisos dels funcionaris públics.
- Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.
- Article 50. Vacances dels funcionaris públics.
- Article 51. Jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral.

Capítol VI. Deures dels empleats públics. Codi de conducta.

- Article 52. Deures dels empleats públics. Codi de conducta.
- Article 53. Principis ètics.
- Article 54. Principis de conducta.

Títol IV. Adquisició i pèrdua de la relació de servei.

Capítol I. Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei.

- Article 55. Principis rectors.
- Article 56. Requisits generals.
- Article 57. Accés a l'ocupació pública de nacionals d'altres estats.
- Article 58. Accés a l'ocupació pública de funcionaris espanyols d'organismes internacionals.
- Article 59. Persones amb discapacitat.
- Article 60. Òrgans de selecció.
- Article 61. Sistemes selectius.
- Article 62. Adquisició de la condició de funcionari de carrera.

Capítol II. Pèrdua de la relació de servei.

- Article 63. Causes de pèrdua de la condició de funcionari de carrera.
- Article 64. Renúncia.
- Article 65. Pèrdua de la nacionalitat.
- Article 66. Pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic.
- Article 67. Jubilació.
- Article 68. Rehabilitació de la condició de funcionari.

Títol V. Ordenació de l'activitat professional.

Capítol I. Planificació de recursos humans.

Article 69. Objectius i instruments de la planificació.

Article 70. Oferta d'ocupació pública.

Article 71. Registres de personal i gestió integrada de recursos humans.

Capítol II. Estructuració de l'ocupació pública.

Article 72. Estructuració dels recursos humans.

Article 73. Acompliment i agrupació de llocs de treball.

Article 74. Ordenació dels llocs de treball.

Article 75. Cossos i escales.

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

Article 77. Classificació del personal laboral.

Capítol III. Provisió de llocs de treball i mobilitat.

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

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

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

Article 81. Mobilitat del personal funcionari de carrera.

Article 82. Mobilitat per raó de violència de gènere i per raó de violència terrorista.

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

Article 84. La mobilitat voluntària entre administracions públiques.

Títol VI. Situacions administratives.

Article 85. Situacions administratives dels funcionaris de carrera.

Article 86. Servei actiu.

Article 87. Serveis especials.

Article 88. Servei en altres administracions públiques.

Article 89. Excedència.

Article 90. Suspensió de funcions.

Article 91. Reingrés al servei actiu.

Article 92. Situacions del personal laboral.

Títol VII. Règim disciplinari.

Article 93. Responsabilitat disciplinària.

Article 94. Exercici de la potestat disciplinària.

Article 95. Faltes disciplinàries.

Article 96. Sancions.

Article 97. Prescripció de les faltes i sancions.

Article 98. Procediment disciplinari i mesures provisionals.

Títol VIII. Cooperació entre les administracions públiques.

Article 99. Relacions de cooperació entre les administracions públiques.

Article 100. Òrgans de cooperació.

Disposició addicional primera. Àmbit específic d'aplicació.

Disposició addicional segona. Aplicació de les disposicions d'aquest Estatut a les institucions forals.

Disposició addicional tercera. Funcionaris públics propis de les ciutats de Ceuta i Melilla.

Disposició addicional quarta. Aplicació d'aquest Estatut a les autoritats administratives independents d'àmbit estatal.

Disposició addicional cinquena. Jubilació dels funcionaris.

Disposició addicional sisena. Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació.

Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.

Disposició addicional vuitena.

Disposició addicional novena.

Disposició addicional desena. Àmbit d'aplicació de l'article 87.3.

Disposició addicional onzena. Personal militar que presti serveis a l'Administració civil.

Disposició addicional dotzena. Meses de negociació en àmbits específics.

Disposició addicional tretzena. Permís per assumptes particulars per antiguitat.

Disposició addicional catorzena. Dies addicionals de vacances per antiguitat.

Disposició addicional quinzena. Registre d'òrgans de representació del personal.

Disposició addicional setzena. Permís retribuït per a les funcionàries en estat de gestació.

Disposició transitòria primera. Garantia de drets retributius.

Disposició transitòria segona. Personal laboral fix que aconsegueix funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari.

Disposició transitòria tercera. Entrada en vigor de la nova classificació professional.

Disposició transitòria quarta. Consolidació d'ocupació temporal.

Disposició transitòria cinquena. Procediment electoral general.

Disposició transitòria sisena. Durada del permís de paternitat pel naixement, l'acolliment o l'adopció d'un fill per al personal funcionari fins a l'entrada en vigor de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre.

Disposició transitòria setena. Referència als organismes reguladors.

Disposició transitòria vuitena. Aplicació de l'article 84.3.

Disposició derogatòria única.

Disposició final primera. Habilitació competencial.

Disposició final segona.

Disposició final tercera. Modificació de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

Disposició final quarta. Entrada en vigor.

TÍTOL I

Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1. *Objecte.*

1. Aquest Estatut té per objecte establir les bases del règim estatutari dels funcionaris públics inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

2. Així mateix, té per objecte determinar les normes aplicables al personal laboral al servei de les administracions públiques.

3. Aquest Estatut reflecteix, de la mateixa manera, els fonaments d'actuació següents:

- Servei als ciutadans i als interessos generals.
- Igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció professional.
- Submissió plena a la llei i al dret.
- Igualtat de tracte entre dones i homes.
- Objectivitat, professionalitat i imparcialitat en el servei garantides amb la inamovibilitat en la condició de funcionari de carrera.
- Eficàcia en la planificació i gestió dels recursos humans.
- Desenvolupament i qualificació professional permanent dels empleats públics.

- h) Transparència.
- i) Avaluació i responsabilitat en la gestió.
- j) Jerarquia en l'atribució, l'ordenació i l'exercici de les funcions i tasques.
- k) Negociació col·lectiva i participació, a través dels representants, en la determinació de les condicions de treball.
- l) Cooperació entre les administracions públiques en la regulació i gestió de l'ocupació pública.

Article 2. Àmbit d'aplicació.

1. Aquest Estatut s'aplica al personal funcionari i, en el que sigui procedent, al personal laboral al servei de les administracions públiques següents:

- a) L'Administració General de l'Estat.
- b) Les administracions de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.
- c) Les administracions de les entitats locals.
- d) Els organismes públics, agències i altres entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, vinculades o dependents de qualsevol de les administracions públiques.
- e) Les universitats públiques.

2. En l'aplicació d'aquest Estatut al personal investigador es poden dictar normes singulars per adequar-lo a les seves peculiaritats.

3. El personal docent i el personal estatutari dels serveis de salut es regeixen per la legislació específica dictada per l'Estat i per les comunitats autònomes en l'àmbit de les seves respectives competències i pel que preveu aquest Estatut, excepte el capítol II del títol III, llevat de l'article 20, i els articles 22.3, 24 i 84.

4. Cada vegada que aquest Estatut faci menció del personal funcionari de carrera s'entén comprès el personal estatutari dels serveis de salut.

5. Aquest Estatut té caràcter supletori per a tot el personal de les administracions públiques no inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

Article 3. Personal funcionari de les entitats locals.

1. El personal funcionari de les entitats locals es regeix per la legislació estatal que sigui aplicable, de la qual forma part aquest Estatut, i per la legislació de les comunitats autònomes, amb respecte a l'autonomia local.

2. Els cossos de policia local es regeixen també per aquest Estatut i per la legislació de les comunitats autònomes, excepte en el que estableix per a aquests la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat.

Article 4. Personal amb legislació específica pròpia.

Les disposicions d'aquest Estatut només s'apliquen directament quan així ho disposi la seva legislació específica al personal següent:

- a) Personal funcionari de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- b) Personal funcionari dels altres òrgans constitucionals de l'Estat i dels òrgans estatutaris de les comunitats autònomes.
- c) Jutges, magistrats, fiscals i altre personal funcionari al servei de l'Administració de justícia.
- d) Personal militar de les Forces Armades.
- e) Personal de les forces i cossos de seguretat.
- f) Personal retribuït per aranzel.
- g) Personal del Centre Nacional d'Intel·ligència.
- h) Personal del Banc d'Espanya i del Fons de Garantia de Dipòsits d'Entitats de Crèdit.

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

El personal funcionari de la Societat Estatal Correus i Telègrafs es regeix per les seves normes específiques i supletòriament pel que disposa aquest Estatut.

El seu personal laboral es regeix per la legislació laboral i altres normes aplicables convencionalment.

Article 6. *Lleis de funció pública.*

En desplegament d'aquest Estatut, les Corts Generals i les assemblees legislatives de les comunitats autònomes han d'aprovar, en l'àmbit de les seves competències, les lleis reguladores de la funció pública de l'Administració General de l'Estat i de les comunitats autònomes.

Article 7. *Normativa aplicable al personal laboral.*

El personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix, a més de per la legislació laboral i per les altres normes aplicables convencionalment, pels preceptes d'aquest Estatut que així ho disposin.

TÍTOL II**Personal al servei de les administracions públiques****CAPÍTOL I****Classes de personal****Article 8. *Concepte i classes d'empleats públics.***

1. Són empleats públics els qui exerceixen funcions retribuïdes en les administracions públiques al servei dels interessos generals.

2. Els empleats públics es classifiquen en:

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

Article 9. *Funcionaris de carrera.*

1. Són funcionaris de carrera els qui, en virtut de nomenament legal, estan vinculats a una Administració pública per una relació estatutària regulada pel dret administratiu per a l'acompliment de serveis professionals retribuïts de caràcter permanent.

2. En tot cas, l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les administracions públiques correspon exclusivament als funcionaris públics, en els termes que estableixi la llei de desplegament de cada Administració pública.

Article 10. *Funcionaris interins.*

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

- a) L'existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera.
- b) La substitució transitòria dels titulars.

c) L'execució de programes de caràcter temporal, que no poden tenir una durada superior a tres anys, ampliable fins a dotze mesos més per les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut.

d) L'excés o l'acumulació de tasques per un termini màxim de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos.

2. La selecció de funcionaris interins s'ha de dur a terme mitjançant procediments àgils que han de respectar en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

3. El cessament dels funcionaris interins es produeix, a més de per les causes que preveu l'article 63, quan finalitzi la causa que va donar lloc al seu nomenament.

4. En el supòsit que preveu la lletra a) de l'apartat 1 d'aquest article, les places vacants que acompleixin funcionaris interins s'han d'incloure en l'oferta de feina corresponent a l'exercici en què es produeix el seu nomenament i, si no és possible, en la següent, llevat que es decideixi la seva amortització.

5. Als funcionaris interins és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera.

6. El personal interí la designació del qual sigui conseqüència de l'execució de programes de caràcter temporal o de l'excés o l'acumulació de tasques per un termini màxim de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos, pot prestar els serveis que se li encomanin en la unitat administrativa en què es produeixi el seu nomenament o en altres unitats administratives en què exerceixi funcions anàlogues, sempre que, respectivament, les unitats esmentades participin en l'àmbit d'aplicació de l'esmentat programa de caràcter temporal, amb el límit de durada que assenyala aquest article, o estiguin afectades per l'acumulació de tasques esmentada.

Article 11. *Personal laboral.*

1. És personal laboral el que, en virtut de contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats de contractació de personal que preveu la legislació laboral, presta serveis retribuïts per les administracions públiques. En funció de la durada del contracte, aquest pot ser fix, per temps indefinit o temporal.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han d'establir els criteris per a la determinació dels llocs de treball que pot acomplir personal laboral, respectant en tot cas el que estableix l'article 9.2.

Article 12. *Personal eventual.*

1. És personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, només exerceix funcions expressament qualificades de confiança o assessorament especial; és retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquesta finalitat.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de determinar els òrgans de govern de les administracions públiques que poden disposar d'aquest tipus de personal. El nombre màxim l'han d'establir els respectius òrgans de govern. Aquest nombre i les condicions retributives són públics.

3. El nomenament i cessament són lliures. El cessament ha de tenir lloc, en tot cas, quan es produeixi el de l'autoritat a la qual es presti la funció de confiança o assessorament.

4. La condició de personal eventual no pot constituir mèrit per a l'accés a la funció pública o per a la promoció interna.

5. Al personal eventual és aplicable, en el que sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera.

CAPÍTOL II

Personal directiu

Article 13. *Personal directiu professional.*

El Govern i els òrgans de govern de les comunitats autònomes poden establir, en desplegament d'aquest Estatut, el règim jurídic específic del personal directiu, així com els criteris per determinar la seva condició, d'acord amb els principis següents, entre d'altres:

1. És personal directiu el que exerceix funcions directives professionals en les administracions públiques, definides com a tals a les normes específiques de cada Administració.

2. La seva designació ha d'atendre principis de mèrit i capacitat i criteris d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

3. El personal directiu està subjecte a avaluació d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que els hagin estat fixats.

4. La determinació de les condicions de treball del personal directiu no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva als efectes d'aquesta Llei. Quan el personal directiu compleixi la condició de personal laboral, està sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.

TÍTOL III

Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics

CAPÍTOL I

Drets dels empleats públics

Article 14. *Drets individuals.*

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

- a) A la inamovibilitat en la condició de funcionari de carrera.
- b) A l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i d'acord amb la progressió assolida en la seva carrera professional.
- c) A la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.
- d) A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei.
- e) A participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on presti els seus serveis i a ser informat pels seus superiors de les tasques que ha de dur a terme.
- f) A la defensa jurídica i protecció de l'Administració pública en els procediments que se segueixin davant qualsevol ordre jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions o càrrecs públics.
- g) A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.
- h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- j) A l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- k) A la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.
- l) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- m) A les vacances, descansos, permisos i llicències.
- n) A la jubilació segons els termes i les condicions que estableixen les normes aplicables.
- o) A les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que els sigui aplicable.
- p) A la lliure associació professional.
- q) Als altres drets reconeguts per l'ordenament jurídic.

Article 15. Drets individuals exercits col·lectivament.

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

- a) A la llibertat sindical.
- b) A la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball.
- c) A l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.
- d) Al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.
- e) Al de reunió, en els termes que estableix l'article 46 d'aquest Estatut.

CAPÍTOL II

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

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

1. Els funcionaris de carrera tenen dret a la promoció professional.
2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
Amb aquest objecte, les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels seus funcionaris de carrera.
3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que, entre d'altres, poden consistir en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats següents:

- a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglao o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball i de conformitat amb el que estableixen la lletra b) de l'article 17 i l'apartat 3 de l'article 20 d'aquest Estatut.
- b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió que estableix el capítol III del títol V d'aquest Estatut.
- c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre de superior, d'acord amb el que estableix l'article 18.
- d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional, d'acord amb el que disposa l'article 18.

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

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

Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden regular la carrera horitzontal dels funcionaris de carrera; es poden aplicar, entre d'altres, les regles següents:

- a) S'ha d'articular un sistema de graus, categories o esglaons d'ascens i s'ha de fixar la remuneració a cadascun d'aquests. Els ascensos han de ser consecutius amb caràcter general, excepte en els supòsits excepcionals en què es prevegi una altra possibilitat.
- b) S'ha de valorar la trajectòria i l'actuació professional, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. Així mateix, es poden incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció exercida i l'experiència adquirida.

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

1. La promoció interna s'ha de dur a terme mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els que preveu l'article 55.2 d'aquest Estatut.

2. Els funcionaris han de complir els requisits exigits per a l'ingrés, tenir una antiguitat, almenys, de dos anys de servei actiu al subgrup inferior, o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, i superar les proves selectives corresponents.

3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han d'articular els sistemes per dur a terme la promoció interna, així com també poden determinar els cossos i les escales a què poden accedir els funcionaris de carrera pertanyents a d'altres del seu mateix subgrup.

Així mateix, les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden determinar els cossos i les escales a què poden accedir els funcionaris de carrera pertanyents a d'altres del seu mateix subgrup.

4. Les administracions públiques han d'adoptar mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió en la carrera professional.

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

1. El personal laboral té dret a la promoció professional.
2. La carrera professional i la promoció del personal laboral es fan efectives a través dels procediments que preveuen l'Estatut dels treballadors o els convenis col·lectius.

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

1. Les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats.

L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats.

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

3. Les administracions públiques han de determinar els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementàries que preveu l'article 24 d'aquest Estatut.

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

5. L'aplicació de la carrera professional horitzontal, de les retribucions complementàries derivades de l'apartat c) de l'article 24 d'aquest Estatut i el cessament

del lloc de treball obtingut pel procediment de concurs requereixen l'aprovació prèvia, en cada cas, de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment d'acord amb el que estableixen els apartats 1 i 2 d'aquest article.

CAPÍTOL III

Drets retributius

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

1. Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries dels funcionaris, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral, s'han de reflectir per a cada exercici pressupostari en la llei de pressupostos corresponent.

2. No es poden acordar increments retributius que globalment representin un increment de la massa salarial superior als límits que fixa anualment la Llei de pressupostos generals de l'Estat per al personal.

Article 22. *Retribucions dels funcionaris.*

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

2. Les retribucions bàsiques són les que retribueixen al funcionari segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, i per la seva antiguitat en aquest. Dins d'aquestes estan compresos els components de sou i els triennis de les pagues extraordinàries.

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

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

5. No es pot percebre participació en tributs o en qualsevol altre ingrés de les administracions públiques com a contraprestació de qualsevol servei, participació o premi en multes imposades, encara que estiguin normativament atribuïdes als serveis.

Article 23. *Retribucions bàsiques.*

Les retribucions bàsiques, que fixa la Llei de pressupostos generals de l'Estat, han d'estar integrades únicament i exclusivament per:

a) El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup.

b) Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que ha de ser igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

Article 24. *Retribucions complementàries.*

La quantia i l'estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris les han d'establir les lleis corresponents de cada Administració pública atenent, entre d'altres, els factors següents:

- a) La progressió assolida pel funcionari dins del sistema de carrera administrativa.
- b) L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què s'exerceix el treball.

c) El grau d'interès, l'iniciativa o l'esforç amb què el funcionari fa la seva feina i el rendiment o els resultats obtinguts.

d) Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Article 25. Retribucions dels funcionaris interins.

1. Els funcionaris interins han de percebre les retribucions bàsiques i les pagues extraordinàries corresponents al subgrup o grup d'adscripció, en el supòsit que aquest no tingui subgrup. Així mateix, han de percebre les retribucions complementàries a què es refereixen els apartats b), c) i d) de l'article 24 i les corresponents a la categoria d'entrada al cos o l'escala en què se'l nomeni.

2. S'han de reconèixer els triennis corresponents als serveis prestats abans de l'entrada en vigor d'aquest Estatut, que tenen efectes retributius únicament a partir de l'entrada en vigor d'aquest.

Article 26. Retribucions dels funcionaris en pràctiques.

Les administracions públiques han de determinar les retribucions dels funcionaris en pràctiques que, com a mínim, s'han de correspondre a les del sou del subgrup o grup, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, en què aspirin a ingressar.

Article 27. Retribucions del personal laboral.

Les retribucions del personal laboral s'han de determinar d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que estableix l'article 21 d'aquest Estatut.

Article 28. Indemnitzacions.

Els funcionaris han de percebre les indemnitzacions corresponents per raó del servei.

Article 29. Retribucions diferides.

Les administracions públiques poden destinar quantitats fins al percentatge de la massa salarial que fixin les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat a finançar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació, per al personal inclòs en els seus àmbits, d'acord amb el que estableix la normativa reguladora dels plans de pensions.

Les quantitats destinades a finançar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances tenen a tots els efectes la consideració de retribució diferida.

Article 30. Deducció de retribucions.

1. Sense perjudici de la sanció disciplinària que pugui correspondre, la part de jornada que no s'hagi dut a terme dona lloc a la deducció proporcional d'havers, que no té caràcter sancionador.

2. Els qui exerceixin el dret de vaga no meriten ni perceben les retribucions corresponents al temps en què hagin romàs en aquesta situació sense que la deducció d'havers que s'efectuï tingui caràcter de sanció, ni afecti el règim respectiu de les seves prestacions socials.

CAPÍTOL IV

Dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional. Dret de reunió

Article 31. Principis generals.

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

2. Per negociació col·lectiva, als efectes d'aquesta Llei, s'entén el dret a negociar la determinació de condicions de treball dels empleats de l'Administració pública.

3. Per representació, als efectes d'aquesta Llei, s'entén la facultat d'elegir representants i constituir òrgans unitaris a través dels quals s'instrumenti la interlocució entre les administracions públiques i els seus empleats.

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

5. L'exercici dels drets que estableix aquest article es garanteix i es porta a terme a través dels òrgans i sistemes específics que regula aquest capítol, sense perjudici d'altres formes de col·laboració entre les administracions públiques i els seus empleats públics o els representants d'aquests.

6. Les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de la funció pública estan legitimades per a la interposició de recursos en via administrativa i jurisdiccional contra les resolucions dels òrgans de selecció.

7. L'exercici dels drets que estableix aquest capítol ha de respectar en tot cas el contingut d'aquest Estatut i les lleis de desplegament que aquest preveu.

8. Els procediments per determinar condicions de treball en les administracions públiques han de tenir en compte les previsions que estableixen els convenis i acords de caràcter internacional ratificats per Espanya.

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

1. La negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral s'ha de regir per la legislació laboral, sense perjudici dels preceptes d'aquest capítol que expressament els són aplicables.

2. Es garanteix el compliment dels convenis col·lectius i acords que afectin el personal laboral, excepte quan excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern de les administracions públiques suspenguin o modifiquin el compliment de convenis col·lectius o acords ja signats en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació.

Als efectes del que preveu aquest apartat, s'entén, entre d'altres, que concorre causa greu d'interès públic derivada de l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques quan les administracions públiques hagin d'adoptar mesures o plans d'ajust, de reequilibri dels comptes públics o de caràcter economicofinancer per assegurar l'estabilitat pressupostària o la correcció del dèficit públic.

Article 33. *Negociació col·lectiva.*

1. La negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics que ha d'estar subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negociadora, publicitat i transparència, s'ha d'efectuar mitjançant l'exercici de la capacitat representativa que reconeixen a les organitzacions sindicals els articles 6.3.c); 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i el que preveu aquest capítol.

A aquest efecte, s'han de constituir meses de negociació en què han d'estar legitimats per estar presents, per una part, els representants de l'Administració pública corresponent i, per l'altra, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal, les organitzacions sindicals més representatives de comunitat autònoma, així com els sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 o més dels representants a les eleccions per a delegats i juntes de personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució.

2. Les administracions públiques poden encomanar l'exercici de les activitats de negociació col·lectiva a òrgans creats per aquestes, de naturalesa estrictament tècnica,

que han de tenir la seva representació en la negociació col·lectiva, prèvies les instruccions polítiques corresponents i sense perjudici de la ratificació dels acords assolits pels òrgans de govern o administratius amb competència per a això.

Article 34. *Meses de negociació.*

1. Als efectes de la negociació col·lectiva dels funcionaris públics, s'ha de constituir una Mesa General de Negociació en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, així com a cadascuna de les comunitats autònomes, ciutats de Ceuta i Melilla i entitats locals.

2. Es reconeix la legitimació negocial de les associacions de municipis, així com la de les entitats locals d'àmbit supramunicipal. A aquests efectes, els municipis es poden adherir amb caràcter previ o de manera successiva a la negociació col·lectiva que es porti a terme en l'àmbit corresponent.

Així mateix, una Administració o entitat pública es pot adherir als acords assolits dins del territori de cada comunitat autònoma, o als acords assolits en un àmbit supramunicipal.

3. Són competències pròpies de les meses generals la negociació de les matèries relacionades amb condicions de treball comunes als funcionaris del seu àmbit.

4. Depenent de les meses generals de negociació i per acord d'aquestes es poden constituir meses sectorials, en consideració a les condicions específiques de treball de les organitzacions administratives afectades o a les peculiaritats de sectors concrets de funcionaris públics i al seu nombre.

5. La competència de les meses sectorials s'estén als temes comuns als funcionaris del sector que no hagin estat objecte de decisió per part de la mesa general respectiva o als que aquesta explícitament els reenvii o delegui.

6. El procés de negociació s'ha d'obrir, en cada mesa, en la data que fixin de comú acord l'Administració corresponent i la majoria de la representació sindical. Si no hi ha acord, el procés s'ha d'iniciar en el termini màxim d'un mes des que la majoria d'una de les parts legitimades el promogui, llevat que hi hagi causes legals o pactades que ho impedeixin.

7. Totes dues parts estan obligades a negociar sota el principi de la bona fe i a proporcionar-se mútuament la informació que necessitin relativa a la negociació.

Article 35. *Constitució i composició de les meses de negociació.*

1. Les meses a què es refereixen els articles 34, 36.3 i la disposició addicional dotzena d'aquest Estatut queden vàlidament constituïdes quan, a més de la representació de l'Administració corresponent, i sense perjudici del dret de totes les organitzacions sindicals legitimades a participar en aquestes en proporció a la seva representativitat, aquestes organitzacions sindicals representin, com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels òrgans unitaris de representació en l'àmbit de què es tracti.

2. Les variacions en la representativitat sindical, als efectes de modificació en la composició de les meses de negociació, han de ser acreditades per les organitzacions sindicals interessades, mitjançant el corresponent certificat de l'oficina pública de registre competent, cada dos anys a partir de la data inicial de constitució de les meses esmentades.

3. La designació dels components de les meses correspon a les parts negociadores que poden comptar amb l'assistència en les deliberacions d'assessors, que hi poden intervenir amb veu, però sense vot.

4. En les normes de desplegament d'aquest Estatut s'ha d'establir la composició numèrica de les meses corresponents als seus àmbits, sense que cap de les parts pugui superar el nombre de quinze membres.

Article 36. *Meses generals de negociació.*

1. Es constitueix una Mesa General de Negociació de les administracions públiques. La representació d'aquestes ha de ser unitària, estar presidida per l'Administració General

de l'Estat i tenir representants de les comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla i de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, en funció de les matèries que s'hagin de negociar.

La representació de les organitzacions sindicals legitimades per estar presents d'acord amb el que disposen els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, s'ha de distribuir en funció dels resultats obtinguts a les eleccions als òrgans de representació del personal, delegats de personal, juntes de personal i comitès d'empresa, en el conjunt de les administracions públiques.

2. Són matèries objecte de negociació en aquesta mesa les que enumera l'article 37 d'aquest Estatut que siguin susceptibles de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica, sense perjudici dels acords a què puguin arribar les comunitats autònomes en el seu corresponent àmbit territorial en virtut de les seves competències exclusives i compartides en matèria de funció pública.

És específicament objecte de negociació en l'àmbit de la Mesa General de Negociació de les administracions públiques l'increment global de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que correspongui incloure en el projecte de Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

3. Per a la negociació de totes les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de cada Administració pública, s'ha de constituir a l'Administració General de l'Estat, en cadascuna de les comunitats autònomes, ciutats de Ceuta i Melilla i entitats locals una Mesa General de Negociació.

Són aplicables a aquestes meses generals els criteris que estableix l'apartat anterior sobre representació de les organitzacions sindicals en la Mesa General de Negociació de les administracions públiques; s'han de prendre en consideració en cada cas els resultats obtinguts a les eleccions als òrgans de representació del personal funcionari i laboral del corresponent àmbit de representació.

A més, també han d'estar presents en aquestes meses generals les organitzacions sindicals que formin part de la Mesa General de Negociació de les administracions públiques sempre que hagin obtingut el 10 per 100 dels representants a personal funcionari o personal laboral en l'àmbit corresponent a la mesa de què es tracti.

Article 37. *Matèries objecte de negociació.*

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

a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.

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

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

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

e) Els plans de previsió social complementària.

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

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

h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.

i) Els criteris generals d'acció social.

j) Les que així estableixi la normativa de prevenció de riscos laborals.

k) Les que afectin les condicions de treball i les retribucions dels funcionaris, la regulació de les quals exigeixi norma amb rang de llei.

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

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

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

a) Les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització.

Quan les conseqüències de les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre condicions de treball dels funcionaris públics que preveu l'apartat anterior, és procedent la negociació de les condicions esmentades amb les organitzacions sindicals a què es refereix aquest Estatut.

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

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

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

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

Article 38. *Pactes i acords.*

1. En el si de les meses de negociació corresponents, els representants de les administracions públiques poden concertar pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades a aquests efectes, per a la determinació de condicions de treball dels funcionaris de les administracions esmentades.

2. Els pactes s'han de subscriure sobre matèries que es corresponguin estrictament amb l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que el subscrigui i s'han d'aplicar directament al personal de l'àmbit corresponent.

3. Els acords han de versar sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques. Per a la seva validesa i eficàcia és necessària la seva aprovació expressa i formal per part d'aquests òrgans. Quan els acords hagin estat ratificats i afectin temes que poden ser decidits de manera definitiva pels òrgans de govern, el seu contingut és directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sense perjudici que a efectes formals es requereixi la modificació o derogació de la normativa reglamentària corresponent, si s'escau.

Si els acords ratificats tracten sobre matèries sotmeses a reserva de llei que, en conseqüència, només poden ser determinades definitivament per les Corts Generals o les assemblees legislatives de les comunitats autònomes, el seu contingut no té eficàcia directa. No obstant això, en aquest supòsit, l'òrgan de govern respecte que tingui iniciativa legislativa ha de procedir a l'elaboració, l'aprovació i la remissió a les Corts Generals o assemblees legislatives de les comunitats autònomes del corresponent projecte de llei de conformitat amb el contingut de l'acord i en el termini que s'hagi acordat.

Quan hi hagi falta de ratificació d'un acord o, si s'escau, una negativa expressa a incorporar l'acordat en el projecte de llei corresponent, s'ha d'iniciar la renegociació de les matèries tractades en el termini d'un mes, si així ho sol·licita almenys la majoria d'una de les parts.

4. Els pactes i acords han de determinar les parts que els concerten, l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal, així com la forma, el termini de preavis i les condicions de denúncia d'aquests.

5. S'han d'establir comissions paritàries de seguiment dels pactes i acords amb la composició i les funcions que les parts determinin.

6. Els pactes subscrits i els acords, una vegada ratificats, s'han de remetre a l'oficina pública que cada Administració competent determini i l'autoritat respectiva n'ha d'ordenar la publicació al butlletí oficial que correspongui en funció de l'àmbit territorial.

7. En el supòsit que no es produeixi un acord en la negociació o en la renegociació que preveu l'últim paràgraf de l'apartat 3 d'aquest article i una vegada esgotats, si s'escau,

els procediments de solució extrajudicial de conflictes, correspon als òrgans de govern de les administracions públiques establir les condicions de treball dels funcionaris amb les excepcions que preveuen els apartats 11, 12 i 13 d'aquest article.

8. Els pactes i acords que, de conformitat amb el que estableix l'article 37, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcionari i laboral, tenen la consideració i els efectes que preveu aquest article per als funcionaris i l'article 83 de l'Estatut dels treballadors per al personal laboral.

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

10. Es garanteix el compliment dels pactes i acords, excepte quan excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern de les administracions públiques suspenguin o modifiquin el compliment de pactes i acords ja signats, en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació.

Als efectes del que preveu aquest apartat, s'entén, entre d'altres, que concorre causa greu d'interès públic derivada de l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques quan les administracions públiques hagin d'adoptar mesures o plans d'ajust, de reequilibri dels comptes públics o de caràcter economicofinancer per assegurar l'estabilitat pressupostària o la correcció del dèficit públic.

11. Excepte en cas d'acord en contra, els pactes i acords s'han de prorrogar d'any en any si no hi ha denúncia expressa d'una de les parts.

12. La vigència del contingut dels pactes i acords una vegada conclosa la seva durada s'ha de produir en els termes que aquests hagin establert.

13. Els pactes i acords que en succeeixin altres d'anteriors els deroguen en la seva integritat, excepte els aspectes que s'acordi mantenir expressament.

Article 39. Òrgans de representació.

1. Els òrgans específics de representació dels funcionaris són els delegats de personal i les juntes de personal.

2. En les unitats electorals on el nombre de funcionaris sigui igual o superior a 6 i inferior a 50, la seva representació correspon als delegats de personal. Fins a 30 funcionaris s'elegeix un delegat, i de 31 a 49 se n'elegeixen tres, que han d'exercir la seva representació conjuntament i mancomunadament.

3. Les juntes de personal s'han de constituir en unitats electorals que tinguin un cens mínim de 50 funcionaris.

4. L'establiment de les unitats electorals l'han de regular l'Estat i cada comunitat autònoma dins de l'àmbit de les seves competències legislatives. Amb l'acord previ amb les organitzacions sindicals legitimades en els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, els òrgans de govern de les administracions públiques poden modificar o establir unitats electorals per raó del nombre i les peculiaritats dels seus col·lectius, i adequar la configuració d'aquestes a les estructures administratives o als àmbits de negociació constituïts o que es constitueixin.

5. Cada junta de personal es compon d'un nombre de representants, en funció del nombre de funcionaris de la unitat electoral corresponent, d'acord amb l'escala següent, en coherència amb el que estableix l'Estatut dels treballadors:

- De 50 a 100 funcionaris: 5.
- De 101 a 250 funcionaris: 9.
- De 251 a 500 funcionaris: 13.
- De 501 a 750 funcionaris: 17.

De 751 a 1.000 funcionaris: 21.

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

6. Les juntes de personal han d'elegir d'entre els seus membres un president i un secretari i han d'elaborar el seu propi reglament de procediment, que no pot contravenir al que disposen aquest Estatut i la legislació de desplegament, i han de remetre una còpia del reglament i de les seves modificacions a l'òrgan o òrgans competents en matèria de personal que determini cada Administració. El reglament i les seves modificacions han de ser aprovats pels vots favorables de com a mínim dos terços dels seus membres.

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

1. Les juntes de personal i els delegats de personal, si s'escau, tenen les funcions següents, en els seus àmbits respectius:

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

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

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

d) Tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com sobre el règim de vacances i permisos.

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

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

2. Les juntes de personal, col·legiadament, per decisió majoritària dels seus membres i, si s'escau, els delegats de personal, mancomunadament, estan legitimats per iniciar, com a interessats, els procediments administratius corresponents i exercir les accions en via administrativa o judicial pel que fa a l'àmbit de les seves funcions.

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

1. Els membres de les juntes de personal i els delegats de personal, si s'escau, com a representants legals dels funcionaris, en l'exercici de la seva funció representativa, disposen de les garanties i els drets següents:

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

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

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

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

Fins a 100 funcionaris: 15.

De 101 a 250 funcionaris: 20.

De 251 a 500 funcionaris: 30.

De 501 a 750 funcionaris: 35.

De 751 en endavant: 40.

Els membres de la junta de personal i delegats de personal de la mateixa candidatura que així ho manifestin, amb la comunicació prèvia a l'òrgan que tingui la direcció de personal davant la qual la junta exerceixi la seva representació, poden procedir a acumular els crèdits horaris.

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

2. Els membres de les juntes de personal i els delegats de personal no poden ser discriminats en la seva formació ni en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'acompliment de la seva representació.

3. Cadascun dels membres de la junta de personal i aquesta com a òrgan col·legiat, així com els delegats de personal, si s'escau, han d'observar sigil professional en tot el que faci referència als assumptes en què l'Administració assenyali expressament el caràcter reservat, fins i tot després que expiri el seu mandat. En tot cas, cap document reservat lliurat per l'Administració pot ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de l'Administració per a finalitats diferents de les que en van motivar el lliurament.

Article 42. *Durada de la representació.*

El mandat dels membres de les juntes de personal i dels delegats de personal, si s'escau, és de quatre anys, i poden ser reelegits. El mandat s'entén prorrogat si, en finalitzar, no s'han promogut noves eleccions, i els representants amb mandat prorrogat no es poden comptabilitzar als efectes de determinar la capacitat representativa dels sindicats.

Article 43. *Promoció d'eleccions a delegats i juntes de personal.*

1. Poden promoure la celebració d'eleccions a delegats i juntes de personal, de conformitat amb el que preveuen aquest Estatut i els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical:

- a) Els sindicats més representatius en l'àmbit estatal.
- b) Els sindicats més representatius en l'àmbit de la comunitat autònoma, quan la unitat electoral afectada estigui ubicada en el seu àmbit geogràfic.
- c) Els sindicats que, tot i no ser més representatius, hagin aconseguit almenys el 10 per 100 dels representants a què es refereix aquest Estatut en el conjunt de les administracions públiques.
- d) Els sindicats que hagin obtingut almenys un percentatge del 10 per 100 en la unitat electoral en la qual es volen promoure les eleccions.
- e) Els funcionaris de la unitat electoral, per acord majoritari.

2. Els legítims per promoure eleccions tenen dret, a aquest efecte, que l'Administració pública corresponent els subministri el cens de personal de les unitats electorals afectades, distribuït per organismes o centres de treball.

Article 44. *Procediment electoral.*

El procediment per a l'elecció de les juntes de personal i per a l'elecció de delegats de personal es determina per reglament tenint en compte els criteris generals següents:

- a) L'elecció s'ha de fer mitjançant sufragi personal, directe, lliure i secret que es pot emetre per correu o per altres mitjans telemàtics.
- b) Són electors i elegibles els funcionaris que estiguin en la situació de servei actiu. No tenen la consideració d'electors ni elegibles els funcionaris que ocupin llocs el

nomenament dels quals s'efectuï a través de reial decret o per decret dels consells de govern de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.

c) Hi poden presentar candidatures les organitzacions sindicals constituïdes legalment o les seves coalicions, i els grups d'electors d'una mateixa unitat electoral, sempre que el nombre d'aquests sigui equivalent, almenys, al triple dels membres que s'han d'elegir.

d) Les juntes de personal s'elegeixen mitjançant llistes tancades a través d'un sistema proporcional corregit, i els delegats de personal, mitjançant llistes obertes i sistema majoritari.

e) Els òrgans electorals són les meses electorals que es constitueixin per a la direcció i el desenvolupament del procediment electoral i les oficines públiques permanents per al còmput i la certificació de resultats que regula la normativa laboral.

f) Les impugnacions s'han de tramitar de conformitat amb un procediment arbitral, excepte les reclamacions contra les denegacions d'inscripció d'actes electorals, que es poden plantejar directament davant la jurisdicció social.

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

1. Amb independència de les atribucions fixades per les parts a les comissions paritàries que preveu l'article 38.5 per al coneixement i la resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació dels pactes i acords, les administracions públiques i les organitzacions sindicals a què es refereix aquest capítol poden acordar la creació, la configuració i el desenvolupament de sistemes de solució extrajudicial de conflictes col·lectius.

2. Els conflictes a què es refereix l'apartat anterior poden ser els derivats de la negociació, l'aplicació i la interpretació dels pactes i acords sobre les matèries assenyalades a l'article 37, excepte per a aquelles en què hi hagi reserva de llei.

3. Els sistemes poden estar integrats per procediments de mediació i arbitratge. La mediació és obligatòria quan ho sol·liciti una de les parts, i les propostes de solució que ofereixin el mediador o mediadors poden ser lliurement acceptades o rebutjades per les parts.

Mitjançant el procediment d'arbitratge les parts poden acordar voluntàriament encomanar a un tercer la resolució del conflicte plantejat, comproment-se per endavant a acceptar-ne el contingut.

4. L'acord aconseguit a través de la mediació o de la resolució d'arbitratge té la mateixa eficàcia jurídica i tramitació dels pactes i acords que regula aquest Estatut, sempre que els qui hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un pacte o acord de conformitat amb el que preveu aquest Estatut.

Aquests acords són susceptibles d'impugnació. Específicament es pot interposar recurs contra la resolució arbitral en cas que no s'hagin observat en l'exercici de l'actuació arbitral els requisits i les formalitats establerts a l'efecte o quan la resolució hagi versat sobre punts no sotmesos a la seva decisió, o que aquesta contradigui la legalitat vigent.

5. La utilització d'aquests sistemes s'ha de fer de conformitat amb els procediments que es determinin per reglament amb l'acord previ amb les organitzacions sindicals representatives.

Article 46. *Dret de reunió.*

1. Estan legitimats per convocar una reunió, a més de les organitzacions sindicals, directament o a través dels delegats sindicals:

- a) Els delegats de personal.
- b) Les juntes de personal.
- c) Els comitès d'empresa.
- d) Els empleats públics de les administracions respectives en un nombre no inferior al 40 per 100 del col·lectiu convocat.

2. Les reunions al centre de treball s'han d'autoritzar fora de l'horari de treball, llevat en cas d'acord entre l'òrgan competent en matèria de personal i els qui estiguin legitimats per convocar-les.

La realització de la reunió no pot perjudicar la prestació dels serveis i els qui la convoquin són responsables del seu desenvolupament normal.

CAPÍTOL V

Dret a la jornada de treball, permisos i vacances

Article 47. Jornada de treball dels funcionaris públics.

Les administracions públiques estableixen la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics. La jornada de treball pot ser a temps complet o a temps parcial.

Article 48. Permisos dels funcionaris públics.

Els funcionaris públics tenen els permisos següents:

a) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Si es tracta de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils si es produeix a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils si és en una localitat diferent.

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

c) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.

d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.

e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

f) Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

La funcionària també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari tenen dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres.

Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

h) Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el funcionari que s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

i) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

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

k) Per assumptes particulars, sis dies a l'any.

l) Per matrimoni, quinze dies.

Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

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

a) Permís per part: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que tots dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

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

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció del funcionari, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que tots dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

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

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin i en els termes que es determini per reglament.

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

Amb independència del permís de fins a dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit que estableix el paràgraf esmentat, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

c) Permís de paternitat pel naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de quatre setmanes i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos que preveuen els apartats a) i b).

En els casos que preveuen els apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment tant temporal com permanent, una vegada finalitzat el període de permís tenen dret a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

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

e) Permís per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, té dret a una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la durada d'aquella, i percep les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o l'entitat on hagi prestat els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies

necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari té dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei.

S'estableixen per reglament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

f) Per fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els funcionaris que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga, i els fills dels ferits i morts, sempre que tinguin la condició de funcionaris i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent en cada cas.

Les mesures esmentades s'han d'adoptar i mantenir en el temps mentre que siguin necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

Article 50. *Vacances dels funcionaris públics.*

1. Els funcionaris públics tenen dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser inferior.

Als efectes del que preveu aquest article, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

2. Si les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, el període de vacances es pot gaudir encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

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

Per al règim de jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral cal atenir-se al que estableixen aquest capítol i la legislació laboral corresponent.

CAPÍTOL VI

Deures dels empleats públics. Codi de conducta

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

Els empleats públics han d'exercir amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta

de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta que regulen els articles següents.

Els principis i les regles que estableix aquest capítol informen sobre la interpretació i l'aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

Article 53. *Principis ètics.*

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

2. La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualssevol altres que puguin topar amb aquest principi.

3. Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.

4. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i han d'evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

5. S'han d'abstenir en els assumptes en què tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui representar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.

6. No han de contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan això pugui representar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.

7. No han d'acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.

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

9. No han d'influir en l'agilitació o resolució de tràmit o procediment administratiu sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan impliqui un menyscabament dels interessos de tercers.

10. Han de complir amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si s'escau, han de resoldre dins de termini els procediments o expedients de la seva competència.

11. Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no només de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualssevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

12. Han de guardar secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, mantenir la deguda discreció sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no poden fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Article 54. *Principis de conducta.*

1. Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics.

2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de manera diligent, complint la jornada i l'horari establerts.

3. Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció que siguin procedents.

4. Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o els assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

5. Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.

6. S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.

7. Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables posteriors.

8. Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.

9. Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.

10. Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes, es pot preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.

11. Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

TÍTOL IV

Adquisició i pèrdua de la relació de servei

CAPÍTOL I

Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei

Article 55. *Principis rectors.*

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

2. Les administracions públiques, entitats i organismes a què es refereix l'article 2 d'aquest Estatut han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals abans expressats, així com els establerts a continuació:

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

Article 56. *Requisits generals.*

1. Per poder participar en els processos selectius és necessari complir els requisits següents:

- a) Tenir la nacionalitat espanyola, sense perjudici del que disposa l'article següent.
- b) Posseir la capacitat funcional per acomplir les tasques.

c) Tenir complerts setze anys i no excedir, si s'escau, l'edat màxima de jubilació forçosa. Només per llei es pot establir un altra edat màxima, diferent de l'edat de jubilació forçosa, per a l'accés a l'ocupació pública.

d) No haver estat separat mitjançant expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni estar en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per a l'accés al cos o escala de funcionari, o per exercir funcions similars a les que exercien en el cas del personal laboral, del qual hagi estat separat o inhabilitat. En el cas de ser nacional d'un altre Estat, no ha d'estar inhabilitat o en situació equivalent ni ha d'haver estat sotmès a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi en el seu Estat, en els mateixos termes, accedir a l'ocupació pública.

e) Tenir la titulació exigida.

2. Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de preveure la selecció d'empleats públics degudament capacitats per cobrir els llocs de treball a les comunitats autònomes que tinguin dues llengües oficials.

3. Es pot exigir el compliment d'altres requisits específics que tinguin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques que s'han d'exercir. En tot cas, s'han d'establir de manera abstracta i general.

Article 57. Accés a l'ocupació pública de nacionals d'altres estats.

1. Els nacionals dels estats membres de la Unió Europea poden accedir, com a personal funcionari, en igualtat de condicions que els espanyols a les ocupacions públiques, amb excepció de les que directament o indirectament impliquin una participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les administracions públiques.

A aquest efecte, els òrgans de govern de les administracions públiques han de determinar les agrupacions de funcionaris que preveu l'article 76 a les quals no poden accedir els nacionals d'altres estats.

2. Les previsions de l'apartat anterior són aplicables, sigui quina sigui la nacionalitat, al cònjuge dels espanyols i dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i als seus descendents i als del seu cònjuge sempre que no estiguin separats de dret, tinguin menys de vint-i-un anys o siguin més grans d'aquesta edat dependents.

3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari s'estén igualment a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya en què sigui aplicable la lliure circulació de treballadors, en els termes que estableix l'apartat 1 d'aquest article.

4. Els estrangers als quals es refereixen els apartats anteriors, així com els estrangers amb residència legal a Espanya, poden accedir a les administracions públiques, com a personal laboral, en igualtat de condicions que els espanyols.

5. Només per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes es pot eximir del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general per a l'accés a la condició de personal funcionari.

Article 58. Accés a l'ocupació pública de funcionaris espanyols d'organismes internacionals.

Les administracions públiques han d'establir els requisits i les condicions perquè funcionaris de nacionalitat espanyola d'organismes internacionals hi puguin accedir, sempre que tinguin la titulació requerida i superin els processos selectius corresponents. Poden quedar exempts de la realització de les proves que tinguin per objecte acreditar coneixements ja exigits per a l'acompliment del seu lloc en l'organisme internacional corresponent.

Article 59. *Persones amb discapacitat.*

1. En les ofertes d'ocupació pública s'ha de reservar una quota no inferior al set per cent de les vacants per ser cobertes entre persones amb discapacitat, considerant com a tals les definides a l'apartat 2 de l'article 4 del text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques, de manera que progressivament s'arribi al dos per cent dels efectius totals en cada Administració pública.

La reserva del mínim del set per cent s'ha de fer de manera que, almenys, el dos per cent de les places ofertes ho sigui per ser cobertes per persones que acreditin discapacitat intel·lectual i la resta de les places ofertes ho sigui per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

2. Cada Administració pública ha d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el procés selectiu i, una vegada superat aquest procés, les adaptacions en el lloc de treball a les necessitats de les persones amb discapacitat.

Article 60. *Òrgans de selecció.*

1. Els òrgans de selecció han de ser col·legiats, la seva composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i, així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dona i home.

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

3. La pertinença als òrgans de selecció sempre ha de ser a títol individual i no es pot tenir en representació o per compte de ningú.

Article 61. *Sistemes selectius.*

1. Els processos selectius han de tenir caràcter obert i garantir la lliure concurrència, sense perjudici del que està establert per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva que preveu aquest Estatut.

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

2. Els procediments de selecció han de cuidar especialment la connexió entre el tipus de proves que s'han de superar i l'adequació a l'acompliment de les tasques dels llocs de treball convocats, incloses, si s'escau, les proves pràctiques que siguin necessàries.

Les proves poden consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de manera oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si s'escau, en la superació de proves físiques.

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

4. Les administracions públiques poden crear òrgans especialitzats i permanents per a l'organització de processos selectius, i aquestes funcions es poden encomanar als instituts o escoles d'Administració pública.

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

6. Els sistemes selectius de funcionaris de carrera són els d'oposició i concurs oposició, que han d'incloure, en tot cas, una o diverses proves per determinar la capacitat dels aspirants i establir l'ordre de prelatió.

Només en virtut de llei es pot aplicar, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs que ha de consistir únicament en la valoració de mèrits.

7. Els sistemes selectius de personal laboral fix són els d'oposició, concurs oposició, amb les característiques que estableix l'apartat anterior, o concurs de valoració de mèrits.

Les administracions públiques poden negociar les formes de col·laboració que en el marc dels convenis col·lectius fixin l'actuació de les organitzacions sindicals en el desenvolupament dels processos selectius.

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

No obstant això, sempre que els òrgans de selecció hagin proposat el nomenament del mateix nombre d'aspirants que el de places convocades, i amb la finalitat d'assegurar-ne la cobertura, quan es produeixin renúncies dels aspirants seleccionats, abans del seu nomenament o presa de possessió, l'òrgan convocant pot requerir a l'òrgan de selecció una relació complementària dels aspirants que segueixin als proposats, per al possible nomenament com a funcionaris de carrera.

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

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

- Superació del procés selectiu.
- Nomenament per l'òrgan o autoritat competent, que s'ha de publicar al diari oficial corresponent.
- Acte d'acatament de la Constitució i, si s'escau, de l'estatut d'autonomia corresponent i de la resta de l'ordenament jurídic.
- Presa de possessió dins del termini que s'estableixi.

2. Als efectes del que disposa l'apartat 1.b) anterior, no poden ser funcionaris i queden sense efecte les actuacions relatives als que, una vegada superat el procés selectiu, no acreditin que compleixen els requisits i les condicions que exigeix la convocatòria.

CAPÍTOL II

Pèrdua de la relació de servei

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

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

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

Article 64. *Renúncia.*

1. La renúncia voluntària a la condició de funcionari s'ha de manifestar per escrit i l'Administració l'ha d'acceptar expressament, llevat del que disposa l'apartat següent.

2. No es pot acceptar la renúncia quan el funcionari estigui subjecte a expedient disciplinari o hagi estat dictada en contra d'aquest una ordre de processament o d'obertura de judici oral per la comissió d'algun delictes.

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

Article 65. *Pèrdua de la nacionalitat.*

La pèrdua de la nacionalitat espanyola o la de qualsevol altre Estat membre de la Unió Europea o la dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals signats per la Unió Europea i ratificats per Espanya, sigui aplicable la lliure circulació de treballadors, que hagi estat tinguda en compte per al nomenament, determina la pèrdua de la condició de funcionari llevat que s'adquireixi simultàniament la nacionalitat d'algun dels estats esmentats.

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

La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta quan hagi adquirit fermesa la sentència que la imposi produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte de totes les ocupacions o càrrecs que tingui.

La pena principal o accessòria d'inhabilitació especial quan hagi adquirit fermesa la sentència que la imposi produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte de les ocupacions o càrrecs especificats a la sentència.

Article 67. *Jubilació.*

1. La jubilació dels funcionaris pot ser:

- a) Voluntària, a sol·licitud del funcionari.
- b) Forçosa, en complir l'edat establerta legalment.
- c) Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta, o incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.

2. Escau la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el funcionari compleixi els requisits i les condicions que estableix el règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.

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

No obstant això, en els termes de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut, es pot sol·licitar la prolongació de la permanència en el servei actiu com a màxim fins que es compleixin setanta anys d'edat. L'Administració pública competent ha de resoldre de manera motivada l'acceptació o denegació de la prolongació.

Del que disposen els dos paràgrafs anteriors, en queden exclosos els funcionaris que tinguin normes estatals específiques de jubilació.

4. Amb independència de l'edat legal de jubilació forçosa que estableix l'apartat 3, l'edat de la jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de la Seguretat Social és, en tot cas, la que prevegin les normes reguladores del règim esmentat per a l'accés a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat.

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

1. En cas d'extinció de la relació de serveis com a conseqüència de pèrdua de la nacionalitat o jubilació per incapacitat permanent per al servei, l'interessat, una vegada desapareguda la causa objectiva que la va motivar, pot sol·licitar la rehabilitació de la seva condició de funcionari, que se li ha de concedir.

2. Els òrgans de govern de les administracions públiques poden concedir, amb caràcter excepcional, la rehabilitació, a petició de l'interessat, de qui hagi perdut la condició de funcionari per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, atenent les circumstàncies i l'entitat del delictes comès. Si un cop transcorregut el termini per dictar la resolució no s'ha produït de manera expressa, s'entén desestimada la sol·licitud.

TÍTOL V

Ordenació de l'activitat professional

CAPÍTOL I

Planificació de recursos humans

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

1. La planificació dels recursos humans a les administracions públiques té com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

2. Les administracions públiques poden aprovar plans per a l'ordenació dels seus recursos humans, que incloguin, entre altres, algunes de les mesures següents:

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

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

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

d) Mesures de promoció interna i de formació del personal i de mobilitat forçosa de conformatat amb el que disposa el capítol III del present títol d'aquest Estatut.

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

3. Cada Administració pública ha de planificar els seus recursos humans d'acord amb els sistemes que estableixin les normes que els siguin aplicables.

Article 70. *Oferta d'ocupació pública.*

1. Les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés han de ser objecte de l'oferta d'ocupació pública, o a través d'un altre instrument similar de gestió de la provisió de les necessitats de personal, cosa que comporta l'obligació de convocar els processos selectius corresponents per a les places compromeses i fins a un deu per cent addicional, i fixar el termini màxim per convocar-los. En tot cas, l'execució de l'oferta d'ocupació pública o instrument similar s'ha de desenvolupar dins del termini improrrogable de tres anys.

2. L'oferta d'ocupació pública o instrument similar, que han d'aprovar anualment els òrgans de govern de les administracions públiques, s'ha de publicar al diari oficial corresponent.

3. L'oferta d'ocupació pública o instrument similar pot contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.

Article 71. *Registres de personal i gestió integrada de recursos humans.*

1. Cada Administració pública ha de constituir un registre en què s'han d'inscriure les dades relatives al personal que preveuen els articles 2 i 5 d'aquest Estatut i que ha de tenir en compte les peculiaritats de determinats col·lectius.
2. Els registres també poden disposar de la informació agregada sobre la resta de recursos humans del seu sector públic respectiu.
3. Mitjançant un conveni de conferència sectorial s'han d'establir els continguts mínims comuns dels registres de personal i els criteris que permetin l'intercanvi homogeni de la informació entre administracions, amb respecte al que estableix la legislació de protecció de dades de caràcter personal.
4. Les administracions públiques han d'impulsar la gestió integrada de recursos humans.
5. Quan les entitats locals no disposin de prou capacitat financera o tècnica, l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes han de cooperar amb aquelles als efectes que preveu aquest article.

CAPÍTOL II

Estructuració de l'ocupació pública

Article 72. *Estructuració dels recursos humans.*

En el marc de les seves competències d'autoorganització, les administracions públiques estructuraran els seus recursos humans d'acord amb les normes que regulen la selecció, la promoció professional, la mobilitat i la distribució de funcions i de conformitat amb el que preveu aquest capítol.

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

1. Els empleats públics tenen dret a l'acompliment d'un lloc de treball d'acord amb el sistema d'estructuració de l'ocupació pública que estableixin les lleis de desplegament d'aquest Estatut.
2. Les administracions públiques poden assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents de les corresponents al lloc de treball que exerceixin sempre que siguin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin sense minva en les retribucions.
3. Els llocs de treball es poden agrupar en funció de les seves característiques per ordenar la selecció, la formació i la mobilitat.

Article 74. *Ordenació dels llocs de treball.*

Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprenguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics.

Article 75. *Cossos i escales.*

1. Els funcionaris s'agrupen en cossos, escales, especialitats o altres sistemes que incorporin competències, capacitats i coneixements comuns acreditats a través d'un procés selectiu.
2. Els cossos i escales de funcionaris es creen, es modifiquen i se suprimeixen per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
3. Quan aquesta Llei fa referència a cossos i escales s'hi entén compresa igualment qualsevol altra agrupació de funcionaris.

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

Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups següents:

Grup A. Dividit en dos subgrups, A1 i A2.

Per accedir als cossos o escales d'aquest grup s'exigeix tenir el títol universitari de grau. En els supòsits en què la Llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha de tenir en compte.

La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B. Per accedir als cossos o escales del grup B s'exigeix tenir el títol de tècnic superior.

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

C1: títol de batxiller o tècnic.

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

Article 77. *Classificació del personal laboral.*

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

CAPÍTOL III

Provisió de llocs de treball i mobilitat

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

1. Les administracions públiques han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

2. La provisió de llocs de treball en cada Administració pública s'ha de portar a terme pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública.

3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden establir altres procediments de provisió en els supòsits de mobilitat a què es refereix l'article 81.2, permutes entre llocs de treball, mobilitat per motius de salut o rehabilitació del funcionari, reingrés al servei actiu, cessament o remoció en els llocs de treball i supressió dels dits llocs.

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

1. El concurs, com a procediment normal de provisió de llocs de treball, consisteix en la valoració dels mèrits i capacitats i, si s'escau, aptituds dels candidats per part d'òrgans col·legiats de caràcter tècnic. La composició d'aquests òrgans ha de respondre al principi de professionalitat i especialització dels seus membres i s'ha d'adequar al criteri de paritat entre dona i home. El seu funcionament s'ha d'ajustar a les regles d'imparcialitat i objectivitat.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han d'establir el termini mínim d'ocupació dels llocs obtinguts per concurs per poder participar en altres concursos de provisió de llocs de treball.

3. En les convocatòries de concursos es pot establir una puntuació que, com a màxim, pot assolir la que aquestes determinin per a l'antiguitat, per als qui tinguin la condició de víctima del terrorisme o d'amenaçats, en els termes que fixa l'article 35 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, sempre que s'acrediti que l'obtenció del lloc sigui necessària per a la consecució de les finalitats de protecció i assistència social integral d'aquestes persones.

Per a l'acreditació d'aquests aspectes, es determinen per reglament els òrgans competents per a l'emissió dels informes corresponents. En tot cas, quan es tracti de garantir la protecció de les víctimes és necessari l'informe del Ministeri de l'Interior.

4. En el cas de supressió o remoció dels llocs obtinguts per concurs s'ha d'assignar un lloc de treball d'acord amb el sistema de carrera professional propi de cada Administració pública i amb les garanties inherents del sistema esmentat.

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

1. La lliure designació amb convocatòria pública consisteix en l'apreciació discrecional per part de l'òrgan competent de la idoneïtat dels candidats en relació amb els requisits exigits per aconseguir el lloc.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han d'establir els criteris per determinar els llocs que per la seva especial responsabilitat i confiança es puguin cobrir pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública.

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

4. Els titulars dels llocs de treball proveïts pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública poden ser cessats discrecionalment. En cas de cessament, se'ls ha d'assignar un lloc de treball d'acord amb el sistema de carrera professional propi de cada Administració pública i amb les garanties inherents del sistema esmentat.

Article 81. Mobilitat del personal funcionari de carrera.

1. Cada Administració pública, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans i sense perjudici del dret dels funcionaris a la mobilitat, pot establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària dels funcionaris públics quan consideri que hi ha sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.

2. Les administracions públiques, de manera motivada, poden traslladar els seus funcionaris, per necessitats de servei o funcionals, a unitats, departaments o organismes públics o entitats diferents dels de la seva destinació, respectant les retribucions i condicions essencials de treball, i modificant, si s'escau, l'adscripció dels llocs de treball dels quals siguin titulars. Quan per motius excepcionals els plans d'ordenació de recursos impliquin canvi de lloc de residència, s'ha de donar prioritat a la voluntarietat dels trasllats. Els funcionaris tenen dret a les indemnitzacions establertes per reglament per als trasllats forçosos.

3. En cas de necessitat urgent i inajornable, els llocs de treball es poden proveir amb caràcter provisional i la seva convocatòria pública s'ha de fer dins del termini que assenyalin les normes que hi siguin aplicables.

Article 82. Mobilitat per raó de violència de gènere i per raó de violència terrorista.

1. Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. Així i tot, en aquests supòsits l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti expressament.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i els procediments relacionats amb la violència de gènere s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

2. Per fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els funcionaris que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona que hagi conviscut amb relació d'afectivitat anàloga, i

els fills dels ferits i morts, sempre que tinguin la condició de funcionaris i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, quan la vacant sigui de cobertura necessària o, en cas contrari, dins de la comunitat autònoma. Així i tot, en aquests supòsits l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que l'interessat sol·liciti expressament.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En tot cas, aquest dret pot ser exercit mentre que sigui necessari per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

En les actuacions i els procediments relacionats amb la violència terrorista s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

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

La provisió de llocs i mobilitat del personal laboral s'ha de fer de conformitat amb el que estableixin els convenis col·lectius que siguin aplicables i, si no n'hi ha, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera.

Article 84. *La mobilitat voluntària entre administracions públiques.*

1. Amb la finalitat d'aconseguir un millor aprofitament dels recursos humans que garanteixi l'eficàcia del servei que es presti als ciutadans, l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes i les entitats locals han d'establir mesures de mobilitat interadministrativa, preferentment mitjançant un conveni de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració.

2. La Conferència Sectorial d'Administració Pública pot aprovar els criteris generals que s'han de tenir en compte per portar a terme les homologacions necessàries per fer possible la mobilitat.

3. Els funcionaris de carrera que obtinguin destinació en una altra Administració pública a través dels procediments de mobilitat queden, respecte de la seva Administració d'origen, en la situació administrativa de servei en altres administracions públiques. En els supòsits de remoció o supressió del lloc de treball obtingut per concurs, s'han de quedar a l'Administració de destinació, que els ha d'assignar un lloc de treball d'acord amb els sistemes de carrera i provisió de llocs vigents a l'Administració esmentada.

En el supòsit de cessament del lloc obtingut per lliure designació, l'Administració de destinació, en el termini màxim d'un mes a comptar de l'endemà del cessament, pot acordar l'adscripció del funcionari a un altre lloc d'aquesta o li ha de comunicar que no fa efectiva l'adscripció esmentada. En tot cas, durant aquest període s'entén que continua a tots els efectes en servei actiu a l'Administració esmentada.

Un cop transcorregut el termini esmentat sense que s'hagi acordat la seva adscripció a un altre lloc, o un cop rebuda la comunicació que aquesta no es fa efectiva, el funcionari ha de sol·licitar en el termini màxim d'un mes el reingrés al servei actiu en la seva Administració d'origen, la qual li ha d'assignar un lloc de treball d'acord amb els sistemes de carrera i provisió de llocs vigents a l'Administració esmentada, amb efectes econòmics i administratius des de la data en què s'hagi sol·licitat el reingrés.

Si no se sol·licita el reingrés al servei actiu en el termini indicat, és declarat d'ofici en situació d'excedència voluntària per interès particular, amb efectes des de l'endemà que hagin cessat en el servei actiu en l'Administració de destinació.

TÍTOL VI

Situacions administratives

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

1. Els funcionaris de carrera han d'estar en alguna de les situacions següents:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Servei en altres administracions públiques.
- d) Excedència.
- e) Suspensió de funcions.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden regular altres situacions administratives dels funcionaris de carrera, en els supòsits, en les condicions i amb els efectes que determinin les dites lleis, quan concorri, entre altres, alguna de les circumstàncies següents:

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

b) Quan els funcionaris accedeixin a altres cossos o escales, per promoció interna o bé per altres sistemes d'accés, i no els correspongui quedar en cap de les situacions que preveu aquest Estatut, i quan passin a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic en un règim diferent del de funcionari de carrera.

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

Article 86. *Servei actiu.*

1. Estan en situació de servei actiu els qui, de conformitat amb la normativa de funció pública dictada en desplegament d'aquest Estatut, prestin serveis en la seva condició de funcionaris públics sigui quina sigui l'Administració o l'organisme públic o entitat en què estiguin destinats i no els correspongui quedar-se en una altra situació.

2. Els funcionaris de carrera en situació de servei actiu gaudeixen de tots els drets inherents a la seva condició de funcionaris i queden subjectes als deures i les responsabilitats que en deriven. Es regeixen per les normes d'aquest Estatut i per la normativa de funció pública de l'Administració pública en què prestin serveis.

Article 87. *Serveis especials.*

1. Els funcionaris de carrera són declarats en situació de serveis especials:

a) Quan són designats membres del Govern o dels òrgans de govern de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, membres de les institucions de la Unió Europea o de les organitzacions internacionals, o són nomenats alts càrrecs de les administracions públiques o institucions esmentades.

b) Quan són autoritzats per dur a terme una missió per un període determinat superior a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació internacional.

c) Quan són nomenats per acomplir llocs o càrrecs en organismes públics o entitats, dependents o vinculats a les administracions públiques que, de conformitat amb el que estableixi la respectiva Administració pública, estiguin assimilats en el seu rang administratiu a alts càrrecs.

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

e) Quan accedeixen a la condició de diputat o senador de les Corts Generals o membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes si perceben retribucions periòdiques per la realització de la funció. Els que perdin la condició esmentada per dissolució de les cambres corresponents o terminació del mandat d'aquestes es poden quedar en la situació de serveis especials fins a la seva nova constitució.

f) Quan s'acompleixen càrrecs electius retribuïts i de dedicació exclusiva a les assemblees de les ciutats de Ceuta i Melilla i a les entitats locals, quan s'exerceixen responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals i quan s'exerceixen responsabilitats de membres dels òrgans locals per al coneixement i la resolució de les reclamacions economicoadministratives.

g) Quan són designats per formar part del Consell General del Poder Judicial o dels consells de justícia de les comunitats autònomes.

h) Quan són elegits o designats per formar part dels òrgans constitucionals o dels òrgans estatutaris de les comunitats autònomes o altres l'elecció dels quals correspongui al Congrés dels Diputats, al Senat o a les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

i) Quan són designats com a personal eventual per ocupar llocs de treball amb funcions expressament qualificades de confiança o assessorament polític i no opten per quedar-se en la situació de servei actiu.

j) Quan adquireixen la condició de funcionaris al servei d'organitzacions internacionals.

k) Quan són designats assessors dels grups parlamentaris de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

l) Quan són activats com a reservistes voluntaris per prestar serveis a les Forces Armades.

2. Els qui estiguin en situació de serveis especials han de percebre les retribucions del lloc o càrrec que acompleixin i no les que els corresponguin com a funcionaris de carrera, sense perjudici del dret a percebre els triennis que tinguin reconeguts en cada moment. El temps que es mantinguin en aquesta situació se'ls ha de computar als efectes d'ascensos, reconeixement de triennis, promoció interna i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable. No és aplicable als funcionaris públics que, havent ingressat al servei de les institucions comunitàries europees, o al d'entitats i organismes assimilats, exerceixen el dret de transferència que estableix l'Estatut dels funcionaris de les Comunitats Europees.

3. Els qui estiguin en situació de serveis especials tenen dret, almenys, a reingressar al servei actiu a la mateixa localitat, en les condicions i amb les retribucions corresponents a la categoria, nivell o esglaió de la carrera consolidats, d'acord amb el sistema de carrera administrativa vigent a l'Administració pública a la qual pertanyin. Així mateix, tenen els drets que cada Administració pública pugui establir en funció del càrrec que hagi originat el pas a la situació esmentada. En aquest sentit, les administracions públiques han de vetllar perquè no hi hagi menyscabament en el dret a la carrera professional dels funcionaris públics que hagin estat nomenats alts càrrecs, membres del poder judicial o d'altres òrgans constitucionals o estatutaris o que hagin estat elegits alcaldes, retribuïts i amb dedicació exclusiva, presidents de diputacions o de cabildos o consells insulars, diputats o senadors de les Corts Generals i membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes. Com a mínim, aquests funcionaris han de rebre el mateix tractament en la consolidació del grau i conjunt de complements que el que s'estableixi per als qui hagin estat directors generals i altres càrrecs superiors de l'Administració pública corresponent.

4. La declaració d'aquesta situació escau en tot cas, en els supòsits que determinin aquest Estatut i les lleis de funció pública que es dictin per desplegar-lo.

Article 88. *Servei en altres administracions públiques.*

1. Els funcionaris de carrera que, en virtut dels processos de transferències o pels procediments de provisió de llocs de treball, obtinguin destinació en una Administració pública diferent, han de ser declarats en la situació de servei en altres administracions públiques. S'han de mantenir en aquesta situació en cas que per disposició legal de l'Administració a la qual accedeixen s'integrin com a personal propi d'aquesta.

2. Els funcionaris transferits a les comunitats autònomes s'integren plenament en l'organització de la funció pública de les dites comunitats i estan en la situació de servei actiu en la funció pública de la comunitat autònoma en què s'integren.

Les comunitats autònomes, en procedir a aquesta integració dels funcionaris transferits com a funcionaris propis, han de respectar el grup o subgrup del cos o escala de procedència, així com els drets econòmics inherents a la posició en la carrera que tinguin reconegut.

Els funcionaris transferits mantenen tots els seus drets a l'Administració pública d'origen com si estiguessin en servei actiu d'acord amb el que estableixen els respectius estatuts d'autonomia.

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

3. Els funcionaris de carrera en la situació de servei en altres administracions públiques que estiguin en la dita situació per haver obtingut un lloc de treball mitjançant els sistemes de provisió que preveu aquest Estatut, es regeixen per la legislació de l'Administració en la qual estiguin destinats de manera efectiva i conserven la seva condició de funcionari de l'Administració d'origen i el dret a participar en les convocatòries per a la provisió de llocs de treball que efectuï aquesta última. El temps de servei a l'Administració pública en la qual estiguin destinats se'ls computa com de servei actiu en el seu cos o escala d'origen.

4. Els funcionaris que reingressin al servei actiu a l'Administració d'origen, procedents de la situació de servei en altres administracions públiques, obtenen el reconeixement professional dels progressos assolits en el sistema de carrera professional i els seus efectes sobre la posició retributiva de conformitat amb el procediment que preveuen els convenis de conferència sectorial i altres instruments de col·laboració que estableixen mesures de mobilitat interadministrativa, previstos a l'article 84 d'aquest Estatut. A falta d'aquests convenis o instruments de col·laboració, el reconeixement l'efectua l'Administració pública en la qual es produeix el reingrés.

Article 89. *Excedència.*

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

- a) Excedència voluntària per interès particular.
- b) Excedència voluntària per agrupació familiar.
- c) Excedència per cura de familiars.
- d) Excedència per raó de violència de gènere.
- e) Excedència per raó de violència terrorista.

2. Els funcionaris de carrera poden obtenir l'excedència voluntària per interès particular quan hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

Amb tot, les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden establir una durada inferior del període de prestació de serveis exigít perquè el funcionari de carrera pugui sol·licitar l'excedència i s'han de determinar els períodes mínims de permanència en aquesta.

La concessió d'excedència voluntària per interès particular queda subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No es pot declarar quan al funcionari públic se li instrueixi expedient disciplinari.

Escau declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, un cop finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert per reglament.

Els qui estan en situació d'excedència per interès particular no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

3. Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

4. Els funcionaris de carrera tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o de cada menor subjecte a guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per tenir cura d'un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

El període d'excedència és únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posa fi al de l'excedència de què es gaudia.

En cas que dos funcionaris generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Administració en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

El temps de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que sigui aplicable. El lloc de treball que s'ocupa s'ha de reservar, almenys, durant dos anys. Un cop transcorregut aquest període, la reserva ho és a un lloc a la mateixa localitat i de la mateixa retribució.

Els funcionaris en aquesta situació poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

5. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

6. Els funcionaris que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, així com els amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a

gaudir d'un període d'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere.

Aquesta excedència s'ha d'autoritzar i mantenir en el temps mentre que sigui necessària per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

Article 90. *Suspensió de funcions.*

1. El funcionari declarat en la situació de suspensió queda privat durant el temps de permanència en aquesta situació de l'exercici de les seves funcions i de tots els drets inherents a la condició. La suspensió determina la pèrdua del lloc de treball quan excedeixi els sis mesos.

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

3. El funcionari declarat en la situació de suspensió de funcions no pot prestar serveis en cap Administració pública ni en els organismes públics, agències o entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats durant el temps que es compleixi la pena o sanció.

4. Es pot acordar la suspensió de funcions amb caràcter provisional en ocasió de la tramitació d'un procediment judicial o expedient disciplinari, en els termes que estableix aquest Estatut.

Article 91. *Reingrés al servei actiu.*

S'han de regular per reglament els terminis, procediments i condicions, segons les situacions administratives de procedència, per sol·licitar el reingrés al servei actiu dels funcionaris de carrera, amb respecte al dret a la reserva del lloc de treball en els casos en què sigui procedent de conformitat amb aquest Estatut.

Article 92. *Situacions del personal laboral.*

El personal laboral es regeix per l'Estatut dels treballadors i pels convenis col·lectius que li siguin aplicables.

Els convenis col·lectius poden determinar l'aplicació d'aquest capítol al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació en el que sigui compatible amb l'Estatut dels treballadors.

TÍTOL VII

Règim disciplinari

Article 93. *Responsabilitat disciplinària.*

1. Els funcionaris públics i el personal laboral queden subjectes al règim disciplinari que estableixen aquest títol i les normes que les lleis de funció pública dictin en desplegament d'aquest Estatut.

2. Els funcionaris públics o el personal laboral que n'indueixin altres a dur a terme actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorren en la mateixa responsabilitat que aquests.

3. També incorren en responsabilitat els funcionaris públics o personal laboral que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes esmentats en derivi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

4. El règim disciplinari del personal laboral es regeix, en el que no prevegi aquest títol, per la legislació laboral.

Article 94. *Exercici de la potestat disciplinària.*

1. Les administracions públiques han de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei assenyalat a l'article anterior comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.

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

- a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions, a través de la predeterminació normativa o, en el cas del personal laboral, dels convenis col·lectius.
- b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.
- c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació.
- d) Principi de culpabilitat.
- e) Principi de presumpció d'innocència.

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indícis fundats de criminalitat, se n'ha de suspendre la tramitació i s'ha de posar en coneixement del Ministeri Fiscal.

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

Article 95. *Faltes disciplinàries.*

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

2. Són faltes molt greus:

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

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

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

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

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

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.

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

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

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

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

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

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

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

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

ñ) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

o) L'assetjament laboral.

p) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent o pels convenis col·lectius en el cas de personal laboral.

3. Les faltes greus s'estableixen per llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent o pels convenis col·lectius en el cas de personal laboral, atenent les circumstàncies següents:

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

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

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

4. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de determinar el règim aplicable a les faltes lleus, atenent les circumstàncies anteriors.

Article 96. Sancions.

1. Per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:

a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.

b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exerceixen.

c) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.

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

e) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

f) Advertència.

g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

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

3. L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

Article 97. Prescripció de les faltes i sancions.

1. Les infraccions molt greus prescriuen al cap de tres anys, les greus al cap de dos anys i les lleus al cap de sis mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, les imposades per faltes greus al cap de dos anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.

2. El termini de prescripció de les faltes es comença a comptar des que s'hagin comès, i des del cessament de la comissió quan es tracti de faltes continuades.

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

Article 98. Procediment disciplinari i mesures provisionals.

1. No es pot imposar sanció per la comissió de faltes molt greus o greus sinó mitjançant el procediment establert prèviament.

La imposició de sancions per faltes lleus s'ha de portar a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.

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

En el procediment ha de quedar establerta la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, que s'han d'encomanar a òrgans diferents.

3. Si està previst en les normes que regulin els procediments sancionadors, es poden adoptar mitjançant resolució motivada mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.

La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no pot excedir els 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional també es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i s'ha de mantenir pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'acomplir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos no implica la pèrdua del lloc de treball.

El funcionari suspès provisional té dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

4. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, el funcionari ha de tornar el que hagi percebut durant el temps de durada d'aquella. Si la suspensió provisional no arriba a esdevenir sanció definitiva, l'Administració ha de restituir al funcionari la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si hagués tingut plenitud de drets.

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

Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el seu temps de durada s'ha de computar com de servei actiu i s'ha d'acordar la reincorporació immediata del funcionari al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

TÍTOL VIII

Cooperació entre les administracions públiques*Article 99. Relacions de cooperació entre les administracions públiques.*

Les administracions públiques han d'actuar i s'han de relacionar entre si en les matèries objecte d'aquest Estatut d'acord amb els principis de cooperació i col·laboració, respectant, en tot cas, l'exercici legítim per les altres administracions de les seves competències.

Article 100. Òrgans de cooperació.

1. La Conferència Sectorial d'Administració Pública, com a òrgan de cooperació en matèria d'administració pública de l'Administració General de l'Estat, de les administracions de les comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla, i de l'Administració local, els representants de la qual han de ser designats per la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, com a associació d'entitats locals d'àmbit estatal amb més implantació, sense perjudici de la competència d'altres conferències sectorials o òrgans equivalents, ha d'atendre en el seu funcionament i organització el que estableix la legislació vigent sobre règim jurídic de les administracions públiques.

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

- a) Impulsar les actuacions necessàries per garantir l'efectivitat dels principis constitucionals en l'accés a l'ocupació pública.
- b) Estudiar i analitzar els projectes de legislació bàsica en matèria d'ocupació pública, així com emetre informe sobre qualsevol altre projecte normatiu que les administracions públiques li presentin.
- c) Elaborar estudis i informes sobre l'ocupació pública. Aquests estudis i informes s'han de remetre a les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació de les administracions públiques.

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

4. La Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública ha d'elaborar les seves pròpies normes d'organització i funcionament.

Disposició addicional primera. *Àmbit específic d'aplicació.*

Els principis que contenen els articles 52, 53, 54, 55 i 59 són aplicables en les entitats del sector públic estatal, autonòmic i local, que no estiguin incloses a l'article 2 d'aquest Estatut i que estiguin definides així a la seva normativa específica.

Disposició addicional segona. *Aplicació de les disposicions d'aquest Estatut a les institucions forals.*

1. Aquest Estatut s'aplica a la Comunitat Foral de Navarra en els termes que estableixen l'article 149.1.18a i la disposició addicional primera de la Constitució, i la Llei orgànica 13/1982, de 10 d'agost, de reintegració i millorament del règim foral de Navarra.

2. En l'àmbit de la Comunitat Autònoma del País Basc, aquest Estatut s'aplica de conformitat amb la disposició addicional primera de la Constitució, amb l'article 149.1.18a de la Constitució i amb la Llei orgànica 3/1979, de 18 de desembre, per la qual s'aprova l'Estatut d'autonomia per al País Basc. Les facultats que preveu la disposició addicional segona respecte als funcionaris amb habilitació de caràcter estatal les han de tenir les institucions forals dels seus territoris històrics o les institucions comunes de la Comunitat Autònoma, en els termes que estableixi la normativa autonòmica.

Disposició addicional tercera. *Funcionaris públics propis de les ciutats de Ceuta i Melilla.*

1. Els funcionaris públics propis de les administracions de les ciutats de Ceuta i Melilla es regeixen pel que disposa aquest Estatut, per les normes de caràcter reglamentari que puguin aprovar per desplegar-lo les seves assemblees en el marc dels estatuts respectius, per les normes que pugui dictar l'Estat per desplegar-lo i per la Llei de funció pública de l'Administració General de l'Estat.

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

- a) L'establiment, modificació i supressió d'escales, subescales i classes de funcionaris, i la classificació d'aquests.

- b) L'aprovació de les plantilles i relacions de llocs de treball.
- c) La regulació del procediment de provisió de càrrecs directius així com el seu règim de permanència i cessament.
- d) La determinació de les faltes i sancions disciplinàries lleus.

3. Els funcionaris transferits es regeixen per la Llei de funció pública de l'Administració General de l'Estat i les seves normes de desplegament. No obstant això, es poden integrar com a funcionaris propis de la ciutat a la qual hagin estat transferits i quedar en la situació administrativa de servei en altres administracions públiques.

Disposició addicional quarta. *Aplicació d'aquest Estatut a les autoritats administratives independents d'àmbit estatal.*

El que estableix aquest Estatut s'aplica a les autoritats administratives independents de l'àmbit estatal, entitats de dret públic que regulen en articles 109 i 110 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, tal com preveuen les seves lleis de creació.

Disposició addicional cinquena. *Jubilació dels funcionaris.*

El Govern ha de presentar al Congrés dels Diputats un estudi sobre els diferents règims d'accés a la jubilació dels funcionaris que contingui, entre altres aspectes, recomanacions per assegurar la no-discriminació entre col·lectius amb característiques similars i la conveniència d'ampliar la possibilitat d'accedir a la jubilació anticipada de determinats col·lectius.

Disposició addicional sisena. *Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació.*

1. A més dels grups classificatoris que estableix l'article 76 d'aquest Estatut, les administracions públiques poden establir altres agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés a les quals no s'exigeixi tenir cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

2. Els funcionaris que pertanyin a aquestes agrupacions, quan tinguin la titulació exigida, es poden promocionar d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut.

Disposició addicional setena. *Plans d'igualtat.*

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

Disposició addicional vuitena.

Els funcionaris de carrera tenen garantits els drets econòmics aconseguits o reconeguts en el marc dels sistemes de carrera professional establerts per les lleis de cada Administració pública.

Disposició addicional novena.

La carrera professional dels funcionaris de carrera s'inicia en el grau, nivell, categoria, esglaió i altres conceptes anàlegs corresponents a la plaça inicialment assignada al funcionari després de superar el procés selectiu corresponent, que tenen la consideració de mínims. A partir d'aquells, s'han de produir els ascensos que siguin procedents segons la modalitat de carrera aplicable en cada àmbit.

Disposició addicional desena. *Àmbit d'aplicació de l'article 87.3.*

Al personal que preveu l'article 4 d'aquest Estatut que sigui declarat en serveis especials o en situació administrativa anàloga, se li han d'aplicar els drets que estableix l'article 87.3 d'aquest Estatut en la mesura que l'aplicació esmentada sigui compatible amb el que estableix la seva legislació específica.

Disposició addicional onzena. *Personal militar que presti serveis a l'Administració civil.*

1. El personal militar de carrera pot prestar serveis a l'Administració civil en els termes que estableixi cada Administració pública en els llocs de treball en què s'especifiqui aquesta possibilitat, i dels quals siguin adjudicataris, d'acord amb els principis de mèrit i capacitat, amb la participació prèvia en la convocatòria pública corresponent per a la provisió dels llocs esmentats, i el compliment previ dels requisits que, si s'escau, pugui establir per a aquesta finalitat el Ministeri de Defensa.

2. Al personal militar que presti serveis a l'Administració civil és aplicable la normativa pròpia d'aquesta en matèria de jornada i horari de treball; vacances, permisos i llicències, i règim disciplinari, si bé la sanció de separació del servei només la pot imposar el ministre de Defensa.

No els és aplicable el que es preveu per a promoció interna, carrera administrativa, situacions administratives i mobilitat, sense perjudici que puguin participar en els procediments de provisió d'altres llocs oberts a aquest personal a l'Administració civil.

Les retribucions que s'han de percebre són les retribucions bàsiques que els corresponguin en la seva condició de militars de carrera, i les complementàries corresponents al lloc de treball acomplert. Els possibles ascensos que es puguin produir en la seva carrera militar no comporten cap variació en les condicions retributives del lloc acomplert.

El seu règim de Seguretat Social és el que els correspongui com a militars de carrera.

Quan es produeixi el cessament, remoció o supressió del lloc de treball de l'Administració civil que hagin exercit, s'han de reincorporar a l'Administració militar en la situació que els correspongui, sense que els siguin aplicables els criteris existents en aquests supòsits per al personal funcionari civil.

Disposició addicional dotzena. *Meses de negociació en àmbits específics.*

1. Per a la negociació de les condicions de treball del personal funcionari o estatutari dels seus respectius àmbits, s'han de constituir les meses de negociació següents:

a) Del personal docent no universitari, per a les qüestions que hagin de ser objecte de negociació compreses en l'àmbit competencial del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport.

b) Del personal de l'Administració de justícia, per a les qüestions que hagin de ser objecte de negociació compreses en l'àmbit competencial del Ministeri de Justícia.

c) Del personal estatutari dels serveis de salut, per a les qüestions que hagin de ser objecte de negociació compreses en l'àmbit competencial del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat i que ha d'assumir les competències i funcions que preveu l'article 11.4 de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut. Aquesta mesa s'ha de denominar «Àmbit de negociació».

2. A més de la representació de l'Administració General de l'Estat, constitueixen aquestes meses de negociació les organitzacions sindicals a què es refereix el paràgraf segon de l'article 33.1 d'aquest Estatut, la representació de les quals s'ha de distribuir en funció dels resultats obtinguts a les eleccions als òrgans de representació propis del personal en l'àmbit específic de la negociació que en cada cas correspongui, considerats en l'àmbit estatal.

Disposició addicional tretzena. *Permís per assumptes particulars per antiguitat.*

Les administracions públiques poden establir fins a dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, que es poden incrementar, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

Disposició addicional catorzena. *Dies addicionals de vacances per antiguitat.*

Cada Administració pública pot establir fins a un màxim de quatre dies addicionals de vacances en funció del temps de serveis prestats pels funcionaris públics.

Disposició addicional quinzena. *Registre d'òrgans de representació del personal.*

Les administracions públiques han de disposar d'un registre d'òrgans de representació del personal al servei d'aquestes i dels seus organismes, agències, universitats i entitats dependents en què són objecte d'inscripció o anotació, almenys, els actes adoptats en el seu àmbit que afectin la creació, modificació o supressió d'òrgans de representació del personal funcionari, estatutari o laboral, la creació, modificació o supressió de seccions sindicals, els membres dels òrgans esmentats i delegats sindicals. Així mateix, són objecte d'anotació els crèdits horaris, les seves cessions i alliberaments sindicals que derivin de l'aplicació de normes o pactes que afectin l'obligació o el règim d'assistència al treball. La creació dels registres esmentats s'ha d'ajustar a la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

Disposició addicional setzena. *Permís retribuït per a les funcionàries en estat de gestació.*

Cada Administració pública, en el seu àmbit, pot establir a les funcionàries en estat de gestació un permís retribuït, a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es pot iniciar el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins a la data de part.

Disposició transitòria primera. *Garantia de drets retributius.*

1. El desplegament d'aquest Estatut no pot comportar, per al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, la disminució de la quantia dels drets econòmics i altres complements retributius inherents al sistema de carrera vigent per a aquests en el moment de la seva entrada en vigor, sigui quina sigui la situació administrativa en què estiguin.

2. Si el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Estatut no està en la situació de servei actiu, se li han de reconèixer els drets econòmics i complements retributius als quals es refereix l'apartat anterior a partir del moment en què es produeixi el seu reingrés al servei actiu.

Disposició transitòria segona. *Personal laboral fix que aconsegueix funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari.*

El personal laboral fix que a l'entrada en vigor de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, estava exercint funcions de personal funcionari, o va passar a exercir-les en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans de la data esmentada, les pot seguir exercint.

Així mateix, pot participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs oposició, de manera independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en els cossos i escales als quals figurin adscrits les funcions o els llocs que exerceixi, sempre que tingui la titulació necessària i compleixi la resta de requisits exigits, i a aquests efectes es valoren com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició.

Disposició transitòria tercera. *Entrada en vigor de la nova classificació professional.*

1. Fins que no es generalitzi la implantació dels nous títols universitaris a què es refereix l'article 76, per accedir a la funció pública continuen sent vàlids els títols universitaris oficials vigents a l'entrada en vigor d'aquest Estatut.

2. Transitòriament, els grups de classificació existents a l'entrada en vigor de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, Estatut s'han d'integrar en els grups de classificació professional de funcionaris que preveu l'article 76, d'acord amb les equivalències següents:

Grup A: subgrup A1.

Grup B: subgrup A2.

Grup C: subgrup C1.

Grup D: subgrup C2.

Grup E: agrupacions professionals a què fa referència la disposició adicional sisena.

3. Els funcionaris del subgrup C1 que tinguin la titulació exigida es poden promocionar al grup A sense necessitat de passar pel nou grup B, d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut.

Disposició transitòria quarta. *Consolidació d'ocupació temporal.*

1. Les administracions públiques poden efectuar convocatòries de consolidació d'ocupació a llocs o places de caràcter estructural corresponents als seus diferents cossos, escales o categories, que estiguin dotats pressupostàriament i estiguin ocupats interinament o temporalment amb anterioritat a l'1 de gener de 2005.

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

3. El contingut de les proves ha de tenir relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs objecte de cada convocatòria. En la fase de concurs es pot valorar, entre altres mèrits, el temps de serveis prestats a les administracions públiques i l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria.

Els processos selectius s'han de dur a terme de conformitat amb el que disposen els apartats 1 i 3 de l'article 61 d'aquest Estatut.

Disposició transitòria cinquena. *Procediment electoral general.*

Mentre es determini el procediment electoral general que preveu l'article 39 d'aquest Estatut, es mantenen amb caràcter de normativa bàsica els articles següents de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 i 29.

Disposició transitòria sisena. *Durada del permís de paternitat pel naixement, l'acolliment o l'adopció d'un fill per al personal funcionari fins a l'entrada en vigor de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre.*

Sense perjudici del que indica l'article 49, lletra c), la durada del permís de paternitat per al personal funcionari segueix sent de quinze dies fins que no es produeixi l'entrada en vigor de l'article 2 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre.

Disposició transitòria setena. *Referència als organismes reguladors.*

Fins que es produeixi l'entrada en vigor de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, les previsions que conté la disposició adicional quarta d'aquesta Llei s'entenen referides als organismes reguladors de la disposició adicional desena, 1, de la Llei 6/1997, de 14 d'abril, d'organització i funcionament de l'Administració General de l'Estat.

Disposició transitòria vuitena. *Aplicació de l'article 84.3.*

D'acord amb el que preveu la disposició final quarta, les previsions que conté l'article 84.3 en relació amb la manera de procedir en els supòsits de cessament en càrrec de lliure designació són aplicables en les administracions públiques en les quals s'hagi aprovat la llei de desplaçament corresponent.

Disposició derogatòria única.

Queden derogades amb l'abast que estableix l'apartat 2 de la disposició final quarta les disposicions següents:

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

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

c) La Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, excepte l'article 7 i amb l'excepció que preveu la disposició transitòria cinquena d'aquest Estatut.

d) De la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, el capítol III del títol VII.

e) Del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, el capítol III del títol VII.

f) Totes les normes del mateix rang o de rang inferior que contradiguin o s'oposin al que disposa aquest Estatut.

Disposició final primera. *Habilitació competencial.*

Les disposicions d'aquest Estatut es dicten a l'empara de l'article 149.1.18a de la Constitució, i constitueixen bases del règim estatutari dels funcionaris; a l'empara de l'article 149.1.7a de la Constitució, pel que fa a la legislació laboral, i a l'empara de l'article 149.1.13a de la Constitució, bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica.

Disposició final segona.

Les previsions d'aquesta Llei són aplicables a totes les comunitats autònomes respectant en tot cas les posicions singulars en matèria de sistema institucional i les competències exclusives i compartides en matèria de funció pública i d'autoorganització que els atribueixen els respectius estatuts d'autonomia, en el marc de la Constitució.

Disposició final tercera. *Modificació de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.*

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

«No es pot autoritzar o reconèixer cap compatibilitat al personal funcionari, al personal eventual i al personal laboral quan les retribucions complementàries que tinguin dret a percebre de l'apartat b) de l'article 24 d'aquest Estatut incloguin el factor d'incompatibilitat al retribuït per aranzel i al personal directiu, inclòs el subjecte a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.»

Disposició final quarta. *Entrada en vigor.*

1. El que estableixen els capítols II i III del títol III, excepte l'article 25.2, i el capítol III del títol V produeix efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut.

La disposició final tercera d'aquest Estatut produeix efectes en cada Administració pública a partir de l'entrada en vigor del capítol III del títol III amb l'aprovació de les lleis de funció pública de les administracions públiques que es dictin en desplegament d'aquest Estatut. Fins que es facin efectius aquests supòsits, l'autorització o denegació de compatibilitats es continua regint per la normativa actual.

2. Fins que es dictin les lleis de funció pública i les normes reglamentàries de desplegament, es mantenen en vigor en cada Administració pública les normes vigents sobre ordenació, planificació i gestió de recursos humans mentre no s'oposin al que estableix aquest Estatut.