



Estatut bàsic de l'empleat públic

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (BOE núm. 89, de 13 d'abril, i suplement en català núm. 15, de 16 d'abril).

Llei anotada pel Servei Lingüístic de l'Àmbit Judicial. Està actualitzada fins a la darrera modificació normativa, feta per la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català de la mateixa data). Aquesta edició recull literalment el text en català publicat en els suplementes en llengua catalana del BOE.

Aquesta informació no substitueix la publicada en els diaris oficials, únics instruments que donen fe de la seva autenticitat.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

L'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix els principis generals aplicables al conjunt de les relacions d'ocupació pública, començant pel de servei als ciutadans i a l'interès general, ja que la finalitat primordial de qualsevol reforma en aquesta matèria ha de ser millorar la qualitat dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració.

L'Estatut bàsic de l'empleat públic conté el que és comú al conjunt dels funcionaris de totes les administracions públiques, més les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servei. Partint del principi constitucional que el règim general de l'ocupació pública al nostre país és el funcional, reconeix i integra l'evidència del paper creixent que en el conjunt d'administracions públiques està tenint la contractació de personal conforme a la legislació laboral per a l'exercici de determinades tasques. En aquest sentit, l'Estatut sintetitza el que diferencia els qui treballen en el sector públic administratiu, sigui quina sigui la relació contractual, dels qui ho fan en el sector privat.

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

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

El sistema d'ocupació pública que permet respondre a aquests reptes és aquell que fa possible atreure els professionals que l'Administració necessita, que estimula els empleats per al compliment eficient de les seves funcions i responsabilitats, els proporciona la formació adequada i els brinda suficients oportunitats de promoció professional, alhora que facilita una gestió racional i objectiva, àgil i flexible del personal, atenent el continu desenvolupament de les noves tecnologies.

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

Ara bé, al nostre país específicament, aquesta legislació ha de tenir en compte l'ampli procés de descentralització administrativa que ha tingut lloc durant les últimes dècades. En virtut d'aquest procés, l'Administració General de l'Estat és, dels tres nivells territorials de govern, la que disposa en l'actualitat d'un nombre inferior d'empleats. La reducció progressiva i dràstica dels seus efectius, unida als canvis en les funcions que realitza, no pot deixar d'afectar l'estructura i l'articulació de la funció pública al seu servei. En paral·lel, l'emergència de les administracions autonòmiques, que avui disposa pràcticament de la meitat dels empleats públics del país, ha fet aflorar els seus propis problemes i necessitats de gestió de personal. Es pot dir una cosa semblant de les entitats locals, que presenten a part d'això profundes diferències entre sí, en les quals el nombre d'empleats també ha experimentat un creixement important.

Això vol dir que el règim de la funció pública no es pot configurar avui sobre la base d'un sistema homogeni que tingui com a model únic de referència l'Administració de l'Estat. Per contra, cada Administració ha de poder configurar la seva pròpia política de personal, sense minva dels necessaris elements de cohesió i dels instruments de coordinació consegüents. Per tant, la densitat de la legislació bàsica en matèria de funció pública s'ha de reduir avui dia, en comparació d'èpoques passades, tenint en compte en tot cas les determinacions dels estatuts d'autonomia i la doctrina establerta pel Tribunal Constitucional.

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

En fi, la manifestació més significativa d'aquesta tendència a la diversitat és el recurs de moltes administracions públiques a la contractació de personal conforme a la legislació laboral. Si bé per imperatiu constitucional aquest no pot ser el règim general de l'ocupació pública en el nostre país, ni hi ha raons que justifiquin avui una extensió rellevant de la contractació laboral en el sector públic, no s'ha de desconèixer que un percentatge significatiu dels empleats públics tenen la condició de personal laboral, conforme a la legislació vigent. La flexibilitat que aquest règim legal introdueix en l'ocupació pública i la seva més gran proximitat als criteris de gestió de l'empresa privada expliquen la preferència per aquest règim en determinades àrees de l'Administració.

Aquesta dualitat de règims, també present amb unes o altres peculiaritats en la majoria dels estats europeus, suscita no obstant alguns problemes jurídics i de gestió de personal, que no poden deixar de tenir-se en compte i regular-se, en els seus aspectes essencials, per una llei que aspira a ordenar el sistema d'ocupació pública en conjunt. És més, com demostra l'experiència i subratlla la jurisprudència dels tribunals, la relació laboral d'ocupació pública està subjecta a certes especificitats i per això alguns principis, com els de mèrit i capacitat en l'accés, i certes normes de dret públic, com el règim d'incompatibilitats, estan sent d'aplicació comuna al personal estatutari i al laboral. Encara més, la negociació col·lectiva

del personal al servei de les administracions públiques, tot i que separada per a un tipus de personal i per a l'altre fins a aquest moment, ha tingut com a conseqüència una creixent aproximació de les condicions de treball que els afecten. Per això, sense minva de l'aplicació de la legislació laboral general en el que sigui procedent i seguint les recomanacions dels experts, convé regular en el mateix text legal que articula la legislació bàsica de l'Estat sobre la funció pública les peculiaritats de la relació laboral d'ocupació pública. El present Estatut també conté, doncs, les normes que configuren aquesta relació laboral d'ocupació pública, en virtut de la competència que atribueix a l'Estat l'article 149.1.7a de la Constitució.

En desplegament d'aquest Estatut bàsic, el legislador estatal i el de les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves respectives competències, han d'aprovar o modificar les lleis de funció pública de les seves administracions, així com les normes aplicables a l'Administració local, i respectar en aquest últim cas l'autonomia organitzativa de les entitats locals. Aquestes lleis podran ser, així mateix, generals o referir-se a sectors específics de la funció pública que ho requereixin. Entre aquestes últimes és necessari comptar necessàriament les que afectin el personal docent i el personal estatutari dels Serveis de Salut, i, en relació amb aquest últim col·lectiu, constitueix una norma vigent la Llei 55/2003, de 14 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels Serveis de Salut, i també la seva normativa de desplegament, amb independència de la vocació universal d'aplicació i de norma de referència, en definitiva, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Pel que fa al personal laboral, en tot el que no disposa l'Estatut bàsic, que regula les especialitats de l'ocupació pública d'aquesta naturalesa, s'hi ha d'aplicar la legislació laboral comuna.

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

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

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

Seguidament l'Estatut bàsic defineix les classes d'empleats públics –funcionaris de carrera i interins, personal laboral, personal eventual– i regula la nova figura del personal directiu. Aquest últim està cridat a constituir en el futur un factor decisiu de modernització administrativa, ja que la seva gestió professional se sotmet a criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat i control de resultats en funció dels objectius. Encara que per fortuna, no han

faltat a les nostres administracions funcionaris i altres servidors públics dotats de capacitat i formació directiva, convé avançar decididament en el reconeixement legal d'aquesta classe de personal, com ja passa en la majoria dels països veïns.

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

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

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

En matèria d'accés a l'ocupació pública ha estat una preocupació essencial garantir tant com ha estat possible l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la transparència dels processos selectius i la seva agilitat, sense que això últim menyscabi l'objectivitat de la selecció. Això no és, per cert, incompatible amb el fet que hi hagi més possibilitats d'obertura de la nostra ocupació pública a ciutadans que no tinguin la nacionalitat espanyola, en aplicació del dret comunitari o per raons d'interès general, ni amb la necessària adopció de mesures positives per promoure l'accés de persones amb discapacitat. En particular es posa èmfasi en les garanties d'imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, per assegurar la seva independència en l'exercici de les potestats que els corresponen i d'aquí que, com és regla en altres ordenaments, s'estableixin determinats límits a la seva composició. A això s'afegeix el criteri favorable a la paritat de gènere, en coherència amb la creixent preocupació actual del nostre ordenament per garantir la igualtat real entre homes i dones.

També s'han d'aplicar criteris semblants, essencials per mantenir el màxim grau de professionalitat de la nostra ocupació pública, a la carrera dels funcionaris i a la provisió dels llocs de treball. Però a més, en aquestes matèries és necessari introduir-hi algunes altres reformes, que pretenen millorar l'eficàcia del sistema i els estímuls i expectatives dels funcionaris. Sense imposar-ho a totes les administracions públiques, l'Estatut bàsic permet que es configuren models de carrera horitzontal, desvinculada dels canvis de lloc de treball i basada en l'exercici de les competències i en el rendiment. D'aquesta manera es podrà reduir la inflació orgànica i l'excessiva mobilitat voluntària del personal, que ha acabat per caracteritzar el model en vigor, ja que concentra totes les oportunitats de carrera en l'acompliment successiu de llocs de treball. No obstant això, l'Estatut també permet continuar amb aquesta modalitat de carrera a les administracions o àrees de l'ocupació pública en què es consideri convenient i adoptar-ne d'altres que combinin elements de carrera horitzontal i vertical.

Un element fonamental de la nova regulació és, en tot cas, l'avaluació de l'acompliment dels empleats públics, que les administracions públiques han d'establir a través de procediments

fundats en els principis d'igualtat, objectivitat i transparència. L'avaluació periòdica s'ha de tenir en compte als efectes de la promoció en la carrera, la provisió i el manteniment dels llocs de treball i per a la determinació d'una part de les retribucions complementàries, vinculades precisament a la productivitat o al rendiment. Generalitzant algunes experiències que ja existeixen en l'àmbit de les nostres administracions públiques, s'introdueix així un factor de motivació personal i de control intern, que és comú a les reformes de l'ocupació pública que s'han adoptat o s'estan articulant en l'àmbit europeu. És obvi, en efecte, que les oportunitats de promoció i, en alguna mesura, les recompenses que corresponen a cada empleat públic s'han de relacionar amb la manera com du a terme les seves funcions, atenent els objectius de l'organització, atès que és injust i contrari a l'eficiència que es dispensi el mateix tracte a tots els empleats, sigui quin sigui el seu rendiment i la seva actitud davant el servei.

D'això deriva que la continuïtat mateixa del funcionari en el seu lloc de treball aconseguit per concurs s'ha de fer dependre de l'avaluació positiva del seu acompliment, atès que avui ja és socialment inacceptable que consolidin amb caràcter vitalici drets i posicions professionals aquells que, eventualment, no atenguin satisfactòriament les seves responsabilitats.

Però, al seu torn, cal facilitar la promoció interna de tots els empleats que adquireixin les competències i requisits necessaris per progressar en la seva carrera, des dels nivells inferiors als superiors, de manera que no es limitin les oportunitats dels qui tenen interès i voluntat d'assolir amb la seva dedicació i esforç les màximes responsabilitats. També s'han d'establir instruments de col·laboració que facilitin la mobilitat voluntària dels funcionaris entre diferents administracions, cosa que constitueix una reivindicació justa i estesa dels empleats públics. En fi, cal flexibilitzar les regles de mobilitat funcional i, si s'escau, geogràfica, del personal per necessitats del servei, amb les oportunes garanties i compensacions, quan corresponguin. A totes aquestes necessitats responen determinats preceptes de la nova Llei.

La gestió de personal, conforme a totes aquestes regles i les que les despleguin amb la mateixa finalitat, podrà guanyar en eficiència i equitat, fet que s'ha de traduir tard o d'hora en una millora dels serveis.

Consegüentment amb tot això, però també a la vista de l'experiència dels últims anys, la nova Llei introdueix algunes modificacions en el sistema retributiu dels funcionaris públics.

En aquesta matèria, l'Estat, a través de les lleis de pressupostos generals, ha de mantenir les competències que li permetin exercir un control sobre la despesa de personal, que és un component essencial de la despesa pública i, per tant, de la hisenda general. S'atén així a la reiterada doctrina establerta a l'efecte pel Tribunal Constitucional. Però això no obsta al reconeixement d'una autonomia més àmplia en la determinació d'una part de les retribucions, les de caràcter complementari, que poden variar legítimament en unes i altres administracions, com ja passa avui dia en la pràctica. Al contrari: la flexibilitat amb què es regula la carrera dels funcionaris públics en l'Estatut bàsic implica un marge de lliure decisió perquè tant les lleis de funció pública de l'Administració General de l'Estat com les de les comunitats autònomes adaptin el sistema retributiu a la modalitat de carrera per la qual optin en cada cas.

En coherència amb això, les retribucions complementàries es podran vincular al grau, nivell o categoria assolit en la carrera, a les característiques del lloc de treball que s'acompleix i al rendiment, iniciativa, interès o esforç aplicat a l'acompliment. A més, l'Estatut satisfà una antiga i permanent reivindicació dels funcionaris determinant que la quantia de les pagues extraordinàries comprèn una mensualitat completa de les retribucions bàsiques i de les

complementàries de caràcter fix, dret que ja tenen avui en molts casos els empleats amb contracte laboral.

En matèria de situacions administratives, el nou text legal simplifica i reordena la regulació actual establint un conjunt de regles comunes per a tots els funcionaris de carrera. Tanmateix, reconeix la possibilitat que, per llei de les comunitats autònomes, s'hi puguin introduir supòsits diferents, conforme a les seves necessitats.

Mereix una referència especial el capítol dedicat a la negociació col·lectiva i a la participació i representació institucional dels empleats públics. En aquesta matèria s'ha fet un esforç important, d'acord amb les recomanacions dels experts, per clarificar els principis, el contingut, els efectes i els límits de la negociació col·lectiva i per millorar-ne l'articulació, a la vista de l'experiència dels últims anys i de la doctrina legal establerta pel Tribunal Constitucional i pel Tribunal Suprem.

L'Estatut recalca els principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat de la negociació, bona fe, publicitat i transparència que han de presidir la negociació. Introdueix o consolida novetats de relleu amb vista a l'estructura de la negociació col·lectiva, mitjançant la creació d'una Mesa General de les Administracions Públiques, en la qual estiguin representades totes, per negociar els projectes de legislació bàsica i altres qüestions d'interès general, legitimant la negociació col·lectiva en àmbits supramunicipals i permetent negociar en una mateixa mesa les condicions de treball comunes al personal funcionari i al personal laboral. Defineix amb més precisió que la legislació fins ara vigent les matèries que han de ser objecte de negociació i les que en queden excloses i clarifica els efectes jurídics dels pactes i acords, en particular quan versen sobre matèries que han de ser regulades per llei, cas en què l'òrgan de govern competent queda vinculat a presentar-ne el projecte de llei corresponent, o quan poden substituir el que està disposat per normes reglamentàries o per altres decisions dels òrgans de govern o administratius, cas en què tenen eficàcia directa, si s'escau després de la seva aprovació o ratificació. Així mateix es precisa la solució legal aplicable per al cas que no s'arribi a un acord en la negociació col·lectiva. En fi, es regula la vigència dels pactes i acords, que només poden ser vàlidament incomplets per l'Administració per causa excepcional i greu d'interès públic, derivada de circumstàncies imprevistes quan es van signar.

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

S'estableix, finalment, la possibilitat d'acudir a mitjans extrajudicials de solució dels conflictes col·lectius que puguin sorgir en la interpretació i aplicació dels pactes i acords, ja sigui la mediació, obligatòria a instància d'una de les parts, o l'arbitratge voluntari.

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

En el títol final s'estableixen els òrgans i instruments de cooperació entre les administracions públiques que, sense minva de la seva autonomia respectiva, es consideren essencials per garantir la coherència i comunicació del sistema d'ocupació pública en conjunt. En aquest

cas s'ha optat per suprimir el Consell Superior de la funció pública, vista l'escassa operativitat que ha tingut aquest òrgan i perquè les funcions de què va ser dotat fa més de vint anys ja han estat substituïdes en la pràctica per l'activitat dels òrgans de coordinació entre l'Estat i les comunitats autònomes i per les meses de negociació i altres vies de participació de les organitzacions sindicals. A la conferència sectorial corresponent i a la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública es preveu la presència d'una representació de l'Administració local que, no debades, integra en l'actualitat aproximadament la quarta part dels empleats públics.

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

D'altra banda, encara que aquest Estatut manté en vigor el sistema d'incompatibilitats actual, es fa necessari adequar-lo en part al nou règim jurídic establert en el nostre Estatut. En aquest sentit, la disposició final tercera reforça la incompatibilitat total del personal directiu, inclòs el sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció, per exercir qualsevol activitat privada. I a més s'inclou en el personal subjecte a la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats al servei de les administracions públiques, el personal al servei d'agències, així com de fundacions i consorcis en determinats supòsits de finançament públic, com a conseqüència de l'aparició de noves figures i ens.

L'article 103.3 de la Constitució estableix que la llei ha de regular l'estatut dels funcionaris públics i el seu article 149.1.18a atribueix a l'Estat la competència sobre les bases del règim estatutari dels funcionaris de les administracions públiques. Malgrat aquestes previsions constitucionals no s'ha aprovat fins ara una llei general de l'Estat que, en compliment d'aquestes previsions, reguli de manera completa les bases de l'esmentat règim estatutari.

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

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

Cal afegir, tanmateix, que després de la Constitució han vist la llum reformes del règim legal dels empleats públics que no per parcials van ser de menys transcendència que aquelles. Entre aquestes reformes destaca la introduïda per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, una regulació que ja té caràcter de legislació bàsica i que va néixer amb pretensions de provisionalitat, encara que ha estat en vigor durant més de dues dècades, Llei que ha configurat un model de funció pública molt diferent dels anteriors, estructurat al voltant del lloc de treball. Aquesta reforma va ser completada per la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, i, més tard, per la Llei 9/1987, de 12 de juny, que regula el

sistema de representació dels funcionaris públics i la seva participació i negociació col·lectiva per a la determinació de les seves condicions de treball. Aquestes tres normes legals han constituït fins ara el nucli essencial de la legislació bàsica de l'Estat en la matèria i, al seu torn, han estat modificades puntualment, complementades o desplegades per múltiples normes de diferent rang elaborades per l'Estat i per les comunitats autònomes.

La dispersió de la legislació bàsica en diversos textos aconsellava, des de fa temps, refondre-la en el marc d'un model coordinat per a les polítiques de personal. Però, a més, des que es va aprovar la legislació dels anys vuitanta la nostra societat i les nostres administracions públiques han experimentat transformacions molt profundes que, junt amb l'experiència acumulada des d'aleshores, feien imprescindible una nova reforma general. Així es va intentar el 1999 mitjançant la presentació d'un projecte de llei d'estatut bàsic de la funció pública, que no es va arribar a tramitar. I així es porta a terme definitivament mitjançant el present text, que ha estat elaborat després d'un intens període d'estudi i reflexió, encomanat a la Comissió d'experts constituïda a l'efecte i després d'un no menys sostingut procés de discussió i diàleg amb els representants de les comunitats autònomes i d'altres administracions i amb els agents socials i organitzacions professionals interessades. De l'un i l'altre es dedueix l'existència d'un consens generalitzat a favor de la reforma i nombroses coincidències sobre l'anàlisi dels problemes que cal resoldre i sobre les línies mestres a les quals s'ha d'ajustar la reforma.

TÍTOL I

Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1

Objecte

1. El present 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:
 - a) Servei als ciutadans i als interessos generals.
 - b) Igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció professional.
 - c) Submissió plena a la llei i al dret.
 - d) Igualtat de tracte entre dones i homes.
 - e) Objectivitat, professionalitat i imparcialitat en el servei garantides amb la inamovilitat en la condició de funcionari de carrera.
 - f) Eficàcia en la planificació i gestió dels recursos humans.
 - g) Desenvolupament i qualificació professional permanent dels empleats públics.
 - h) Transparència.
 - i) Avaluació i responsabilitat en la gestió.
 - j) Jerarquia en l'atribució, ordenació i acompliment 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:
 - L'Administració General de l'Estat.
 - Les administracions de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.
 - Les administracions de les entitats locals.
 - Els organismes públics, agències i altres entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, vinculades o dependents de qualsevol de les administracions públiques.
 - Les universitats públiques.
2. En l'aplicació d'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 el present 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 esment al personal funcionari de carrera s'hi ha d'entendre comprès el personal estatutari dels Serveis de Salut.
5. El present Estatut té caràcter supletori per a tot el personal de les administracions públiques no inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

Article 3

Personal funcionari de les entitats locals

1. El personal funcionari de les entitats locals es regeix per la legislació estatal que hi 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 també es regeixen per aquest Estatut i per la legislació de les comunitats autònomes, excepte en el que estableix per a ells la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat.

Article 4

Personal amb legislació específica pròpia

Les disposicions d'aquest Estatut només s'apliquen directament quan 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 Fons de Garantia de Dipòsits en Entitats de Crèdit.

Article 5

Personal de la Societat Estatal Correus i Telègrafs

El personal funcionari de la Societat Estatal Correus i Telègrafs es 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 convencionalment aplicables.

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 convencionalment aplicables, pels preceptes d'aquest Estatut que ho disposin així.

TÍTOL II

Classes de personal al servei de les administracions públiques

Article 8

Concepte i classes d'empleats públics

1. Són empleats públics els qui exerceixen funcions retribuïdes a 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 d'un nomenament legal, estan vinculats a una Administració pública per una relació estatutària regulada pel dret administratiu per a l'exercici 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 corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixi a la Llei de desplegament de cada Administració pública.¹

¹ Apartat 2 no aplicable al personal dels organismes portuaris de conformitat amb la disposició addicional 23a del Reial decret legislatiu 2/2011, de 5 de setembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de ports de l'Estat i de la marina mercant (BOE núm. 253, de 20 d'octubre, i suplement en català de la mateixa data).

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 cobrir-les per funcionaris de carrera.
- b) La substitució transitòria dels titulars.
- c) L'execució de programes de caràcter temporal.
- d) L'excés o acumulació de tasques per un termini màxim de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos.

2. La selecció de funcionaris interins s'ha de fer 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 finalitza la causa que va donar lloc al nomenament.

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

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

Article 11

Personal laboral

1. És personal laboral el que, en virtut d'un contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats de contractació de personal previstes a 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 poden ser exercits per personal laboral, respectant en tot cas el que estableix l'article 9.2.

Article 12

Personal eventual

1. És personal eventual el que, en virtut d'un nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades de confiança o assessorament especial, i és retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

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'estableixen els respectius òrgans de govern. Aquest nombre i les condicions retributives són públics.

3. El nomenament i cessament són lliures. El cessament té lloc, en tot cas, quan es produeix el de l'autoritat a la qual es presta la funció de confiança o assessorament.

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

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

SUBTÍTOL I

Personal directiu

Article 13

Personal directiu professional

El Govern i els òrgans de govern de les comunitats autònomes 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, entre altres, amb els principis següents:

1. És personal directiu el que exerceix funcions directives professionals a les administracions públiques, definides com a tals en 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 reuneixi la condició de personal laboral estarà 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 següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

- a) A la inamovilitat 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 d'exercir.
- f) A la defensa jurídica i protecció de l'Administració pública en els procediments que se segueixin davant de 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, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució 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 establerts a 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 següents drets individuals 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 conforme als 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 poden consistir, entre altres, 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, esglaió 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 establerts en 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 cas 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 del present Estatut poden regular la carrera horitzontal dels funcionaris de carrera i poden aplicar, entre altres, les regles següents:

a) S'ha d'articular un sistema de graus, categories o esglaons d'ascens i fixar la remuneració en cadascun d'aquests. Els ascensos han de ser consecutius amb caràcter general, llevat dels casos excepcionals en què es prevegi una altra possibilitat.

b) S'ha de valorar la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. S'hi poden incloure així mateix 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 fer mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també els que estableix l'article 55.2 d'aquest Estatut.

2. Els funcionaris han de complir els requisits exigits per a l'ingrés, tenir una antiguitat com a mínim de dos anys de servei actiu en el subgrup inferior, o grup de classificació professional, en cas 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, i també poden determinar els cossos i escales als quals podran accedir els funcionaris de carrera que pertanyin a altres del seu mateix subgrup.

Així mateix les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden determinar els cossos i escales als quals podran accedir els funcionaris de carrera que pertanyin a 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 s'ha de fer efectiva a través dels procediments previstos en l'Estatut dels treballadors o en 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 es valora la conducta professional i el rendiment o la consecució 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 del present 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 cada Administració pública determini, 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 del present 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 suposin un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment a la llei de pressupostos generals de l'Estat per al personal.

Article 22

Retribucions dels funcionaris

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

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

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

4. Les pagues extraordinàries són dues a l'any, cadascuna per l'import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries, excepte aquelles a les quals 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 es fixen a la llei de pressupostos generals de l'Estat, estan integrades únicament i exclusivament per:

- a) El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup.
- b) Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

Article 24

Retribucions complementàries

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

- a) La progressió assolida pel funcionari dins el 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 es desenvolupa la feina.
- c) El grau d'interès, iniciativa o esforç amb què el funcionari desenvolupa la feina i el rendiment o resultats obtinguts.
- d) Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Article 25

Retribucions dels funcionaris interins

1. Els funcionaris interins perceben les retribucions bàsiques i les pagues extraordinàries corresponents al subgrup o grup d'adscripció, en cas que aquest no tingui subgrup. També perceben 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 escala en què se'ls nomenin.

2. Es reconeixen els triennis corresponents als serveis prestats abans de l'entrada en vigor del present Estatut, que tindran efectes retributius únicament a partir que aquest entri en vigor.

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 cas que aquest no tingui subgrup, en què aspirin a ingressar.

Article 27

Retribucions del personal laboral

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

Article 28

Indemnitzacions

Els funcionaris perceben 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 es fixi a 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 no realitzada dóna lloc a la deducció proporcional d'havers, que no té caràcter sancionador.
2. Els qui exerceixin el dret de vaga no meritaran ni percebran les retribucions corresponents al temps en què hagin estat en aquesta situació, i la deducció d'havers que s'efectuï no pot tenir caràcter de sanció ni afectar 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 legalment es determini.

5. L'exercici dels drets que estableix aquest article es garanteix i es porta a terme a través dels òrgans i sistemes específics regulats en el present 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 interposar recursos en via administrativa i jurisdiccional contra les resolucions dels òrgans de selecció.

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

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

Article 32

Negociació col·lectiva, representació i participació del personal laboral

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

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.²

En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació.³

² Paràgraf 2n afegit per l'article 7 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data; correcció d'errades al BOE núm. 172, de 19 de juliol, i al suplement en català de la mateixa data).

³ Paràgraf 3r afegit per l'article 7 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data; correcció d'errades al BOE núm. 172, de 19 de juliol, i al suplement en català de la mateixa data).

Article 33

Negociació col·lectiva

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

A aquest efecte, s'han de constituir meses de negociació en les quals estan legitimats per ser-hi presents, d'una banda, els representants de l'Administració pública corresponent, i de l'altra, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal, les organitzacions sindicals més representatives de la 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 encarregar l'exercici de les activitats de negociació col·lectiva a òrgans creats per aquestes, de naturalesa estrictament tècnica, que tindran la seva representació en la negociació col·lectiva prèvies les instruccions polítiques corresponents i sense perjudici de la ratificació dels acords aconseguits 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 en 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 el 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 seu es poden constituir meses sectorials, atenent les condicions específiques de treball de les organitzacions administratives afectades o les peculiaritats de sectors concrets de funcionaris públics i el 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. Les 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 refereix l'article anterior 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-hi 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 d'assessors en les deliberacions i hi poden intervenir amb veu, però sense vot.

4. En les normes de desplegament del present Estatut s'ha d'establir la composició numèrica de les meses corresponents als seus àmbits i cap de les parts no pot superar el nombre de quinze membres.

Article 36

Meses generals de negociació

1. Es constitueix la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques. La representació d'aquestes és unitària, està presidida per l'Administració General de l'Estat i compta amb representants de les comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla i de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, en funció de les matèries que s'han de negociar.

La representació de les organitzacions sindicals legitimades per ser-hi presents d'acord amb el que disposen els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es distribueix 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 especificades a l'article 37 d'aquest Estatut que resultin susceptibles de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica, sense perjudici dels acords a què puguin arribar les comunitats autònomes en el seu àmbit territorial corresponent 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 establerts a l'apartat anterior sobre representació de les organitzacions sindicals a la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, prenent 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 de ser 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 escaigui en cada cas, les matèries següents:

- a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que s'estableixi a la llei de pressupostos generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.
- b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.
- c) Les normes que 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 s'estableixin a 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 una 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 previstes a 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 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 determinar condicions de treball dels funcionaris d'aquestes administracions.

2. Els pactes s'han de subscriure sobre matèries que es corresponguin estrictament amb l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que els subscriu 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. Perquè tinguin validesa i eficàcia és necessari que aquests òrgans els aprovin de manera expressa i formal. Quan els acords hagin estat ratificats i afectin temes que poden ser decidits de forma definitiva pels òrgans de govern, el seu contingut serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sense

perjudici que a efectes formals es requereixi la modificació o derogació, si s'escau, de la normativa reglamentària corresponent.

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

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

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

7. En cas que no hi hagi acord en la negociació o en la renegociació prevista en l'últim paràgraf de l'apartat 3 del present article i una vegada esgotats, si 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 del present 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 al laboral tenen la consideració i els efectes previstos en aquest article per als funcionaris i a 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, llevat que excepcionalment i per una 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.

11. Llevat que hi hagi un acord en contra, els pactes i acords es prorroguen d'any en any si no hi ha denúncia expressa d'una de les parts.

12. La vigència del contingut dels pactes i acords una vegada conculsa la seva durada es produeix en els termes que aquests hagin establert.

13. Els pactes i acords que succeeixin a altres d'anteriors els deroguen íntegrament, llevat dels aspectes que expressament s'acordi mantenir.

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 és igual o superior a 6 i inferior a 50, la 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 es constitueixen en unitats electorals que tenen un cens mínim de 50 funcionaris.

4. L'establiment de les unitats electorals el regula l'Estat i cada comunitat autònoma dins 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 depenent del nombre i les peculiaritats dels seus col·lectius, adequant-ne la configuració 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 disposa el present 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 en tot el que es refereix 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, disposen, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i 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 els 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 de 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 ho manifestin, prèvia comunicació a l'òrgan que tingui la direcció de personal davant la qual la junta exerceixi la seva representació, poden 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 de

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 fins diferents dels 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 a l'efecte 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, conforme al que preveuen el present Estatut i els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical:

- a) Els sindicats més representatius en l'àmbit estatal.
- b) Els sindicats més representatius en l'àmbit de la comunitat autònoma, quan la unitat electoral afectada estigui ubicada en el seu àmbit geogràfic.
- c) Els sindicats que, sense 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 pretén promoure les eleccions.
- e) Els funcionaris de la unitat electoral, per acord majoritari.

2. Els legitimats 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 elegir les juntes de personal i per elegir delegats de personal es determina per reglament tenint en compte els següents criteris generals:

- L'elecció s'ha de fer mitjançant sufragi personal, directe, lliure i secret que es pot emetre per correu o per altres mitjans telemàtics.
- Són electors i elegibles els funcionaris que es trobin 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.
- Hi poden presentar candidatures les organitzacions sindicals legalment constituïdes 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 a elegir.
- 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.
- Els òrgans electorals són les meses electorals que es constitueixen per a la direcció i el desenvolupament del procediment electoral i les oficines públiques permanents per al còmput i la certificació de resultats regulades a la normativa laboral.

– Les impugnacions s’han de tramitar conforme a 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 el present capítol poden acordar la creació, configuració i 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, aplicació i 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 regulats en el present 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 conforme al que estableix 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 el desenvolupament 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 les hores de treball, llevat 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 48⁴

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.

Quan es tracti 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 quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui 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) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per part de les funcionàries embarassades.

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 hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció de 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 seves 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 seves retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el funcionari que necessiti encarregar-se 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 desenvolupi cap activitat retribuïda.

ï) 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, i s'ha de respectar, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

j) Pel 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, quatre dies cada any.⁵

l) Per matrimoni, quinze dies.

⁴ Article redactat de conformitat amb l'article 8.1 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁵ Lletres k redactada de conformitat amb la disposició addicional 4a.1 de la Llei orgànica 9/2013, de 20 de desembre, de control del deute comercial al sector públic (BOE núm. 305, de 21 de desembre, i suplement en català de la mateixa data).

Article 49

Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere

En tot cas es 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 els 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 forma 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 o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: 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 o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

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

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de 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 del 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, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, 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 o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article són els que estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment simple ha de tenir una durada no inferior a un any.

c) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de quinze dies i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es 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 i adopció o acolliment tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, 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 en cada cas.

e) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari té dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, i a percebre les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el 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 atenció 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 faci els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o 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 establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari té dret a percebre 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 establerta per a aquest fi en 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-ne l'exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei. S'han d'establir reglamentàriament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.⁶

⁶ Lletres redactades de conformitat amb la disposició final 2a de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social (BOE núm. 184, de 2 d'agost, i suplement en català de la mateixa data).

Article 50⁷

Vacances dels funcionaris públics

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 el present article, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

⁷ Article redactat de conformitat amb l'article 8.2 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

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 atènyer-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 de desenvolupar 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 regulats en els articles següents.

Els principis i regles establerts en aquest capítol informen la interpretació i 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, de client 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, evitant 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 suposar 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 suposar 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 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 suposi 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, resoldre dins el termini escaient 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 forma 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 procedents.
4. Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o 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 accedir a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i d'acord amb el que preveuen el present Estatut i la resta de l'ordenament jurídic.

2. Les administracions públiques, entitats i organismes a què es refereix l'article 2 del present 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 a desenvolupar.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Article 56

Requisits generals

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

- a) Tenir la nacionalitat espanyola, sense perjudici del que disposa l'article següent.
- b) Tenir la capacitat funcional per acomplir les tasques.
- c) Tenir complerts setze anys i no passar, si s'escau, de l'edat màxima de jubilació forçosa. Només per llei es pot establir una altra edat màxima, diferent de l'edat de jubilació forçosa, per accedir 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 trobar-se en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per accedir al cos o escala de funcionari, o per exercir funcions similars a les que desenvolupaven 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 de trobar-se inhabilitat o en situació equivalent ni 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 que s'exigeix.

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 a acomplir. 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 cònjuge sempre que no estiguin separats de dret, siguin menors de vint-i-un anys o 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 accedir 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 que defineix l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, sempre que 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 realitzar 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.⁸

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.

⁸ Apartat 1 redactat de conformitat amb 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 (BOE núm. 184, de 2 d'agost, i suplement en català de la mateixa data).

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 ostentar 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 a 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 forma oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si 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 establertes a 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:

- a) Superació del procés selectiu.
- b) Nomenament per l'òrgan o autoritat competent, que és publicat en el diari oficial corresponent.
- c) Acte d'acatament de la Constitució i, si s'escau, de l'estatut d'autonomia corresponent i de la resta de l'ordenament jurídic.
- d) Presa de possessió dins el 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 exigits a 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:

- a) La renúncia a la condició de funcionari.
- b) La pèrdua de la nacionalitat.
- c) La jubilació total del funcionari.
- d) La sanció disciplinària de separació del servei que tingui caràcter ferm.
- e) 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 seu 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 simultàniament s'adquireixi 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 ferma la sentència que la imposi produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte a totes les ocupacions o càrrecs que tingui.

La pena principal o accessòria d'inhabilitació especial quan hagi adquirit ferma la sentència que la imposi produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte d'aquelles 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 legalment establerta.
 - 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.
 - d) *Derogada*⁹
2. Escau la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el funcionari compleixi els requisits i les condicions establerts en el règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.
*[Paràgraf derogat]*¹⁰
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 forma 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. *Derogat*¹¹

⁹ Apartat 1, lletra *d*, derogada per la disposició derogatòria única.4.c del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁰ Apartat 2, paràgraf 2n, derogat per la disposició derogatòria única.4.c del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹¹ Apartat 4 derogat per la disposició derogatòria única.4.c del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 68

Rehabilitació de la condició de funcionari

1. En cas d'extinció de la relació de serveis com a conseqüència de la pèrdua de la nacionalitat o la 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 li serà concedida.

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 transcorregut el termini per dictar la resolució no s'ha produït de forma 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.

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 conformitat amb el que disposa el capítol III del present títol d'aquest Estatut.

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

3. Cada Administració pública 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 el 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 en el 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 previst als articles 2 i 5 del present 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 els restants 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 elles 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 estructuraren 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 del present Estatut.
2. Les administracions públiques poden assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents de les corresponents al lloc de treball que compleixin sempre que resultin 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 compreguin, 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 en aquesta llei es 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 a desenvolupar 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 del present 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 del present 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 el cas de supressió o remoció dels llocs obtinguts per concurs s'ha d'assignar un lloc de treball conforme al sistema de carrera professional propi de cada Administració pública i amb les garanties inherents de l'esmentat sistema.

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 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 del present 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 conforme al sistema de carrera professional propi de cada Administració pública i amb les garanties inherents de l'esmentat sistema.

Article 81

Mobilitat del personal funcionari de carrera

1. Cada Administració pública, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans i sense perjudici del dret dels funcionaris a la mobilitat, 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, 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 el termini que assenyalin les normes que hi siguin aplicables.

Article 82

Mobilitat per raó de violència de gènere

Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a deixar 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. Tot i així, en aquests casos 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 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.

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 hi 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 aprofitament millor 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 casos de cessament o supressió del lloc de treball, s'han de quedar a l'Administració de destinació, que els ha d'assignar un lloc de treball conforme als sistemes de carrera i provisió de llocs vigents a l'Administració esmentada.

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, les condicions i amb els efectes que determinin les dites lleis, quan es doni, 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, per promoció interna o bé per altres sistemes d'accés, a altres cossos o escales i no els correspongui quedar en cap de les situacions previstes en 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. Es troben en situació de servei actiu els qui, de conformitat amb la normativa de funció pública dictada en desplegament del present Estatut, prestin serveis en la seva condició de funcionaris públics sigui quina sigui l'Administració o 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 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.
 - e) Quan accedeixin 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. Aquells que perdin la condició per dissolució de les cambres corresponents o per terminació del mandat es poden mantenir en la situació de serveis especials fins que es tornin a constituir.¹²
 - 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 es desenvolupen responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals i quan es desenvolupen 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 correspon 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 compleixin 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, exerceixin el dret de transferència establert a 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 l'esmentada situació. 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 es determinin en el present Estatut i en les lleis de funció pública que es dictin per desplegarlo.

¹² Apartat 1, lletra e, redactada de conformitat amb la disposició final 5a de la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social (BOE núm. 291, de 5 de desembre, i suplement en català núm. 39, de 14 de desembre).

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 la 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 es trobin 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 forma efectiva i conserven la 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, obtindran 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 previst en els convenis de conferència sectorial i altres instruments de col·laboració que estableixen mesures de mobilitat interadministrativa, previstos a l'article 84 del present Estatut. En defecte 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.

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 del present Estatut poden establir una durada inferior del període de prestació de serveis exigint 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, 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 acolliment permanent o preadoptiu, 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 pel seu compte i no desenvolupi 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. 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, i fins a divuit com a màxim, 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.

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 vinculades 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 establerts en 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 són 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 el present 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 realitzar 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 el present 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 l'aplicació.
- d) Principi de culpabilitat.
- e) Principi de presumpció d'innocència.

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indicis 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) Tota actuació que suposi 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 la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució 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 un 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.
- ï) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- ï) 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) La persecució 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 del 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 del 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 del present 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'exercien.
- c) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllat 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

Les infraccions molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les imposades per faltes greus al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.

El termini de prescripció es comença a comptar des que s'hagi comès la falta, 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 prèviament establert.

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'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos no suposa pèrdua del lloc de treball.

El funcionari suspès provisionalment 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 retornar 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 s'hagués trobat amb 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 relacionar-se 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 són 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 al 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 trametre 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, prèvia consulta amb les comunitats autònomes.

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

DISPOSICIONS ADDICIONALS

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 del present Estatut i que estiguin definides així a la seva normativa específica.

Disposició addicional segona¹³

Derogada

¹³ Disposició addicional derogada per la disposició derogatòria de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català de la mateixa data).

Disposició addicional tercera

Aplicació de les disposicions d'aquest Estatut a les institucions forals

1. El present 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, el present 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 ostenten 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 quarta

Funcionaris públics propis de les ciutats de Ceuta i Melilla

1. Els funcionaris públics propis de les administracions de les ciutats de Ceuta i Melilla es 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 llocs directius així com el seu règim de permanència i cessament.
- d) La determinació de les faltes i sancions disciplinàries lleus.

3. Els funcionaris transferits es 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 cinquena

Aplicació d'aquest Estatut a organismes reguladors

El que estableix el present Estatut s'aplica als organismes reguladors de la disposició addicional desena, 1, de la Llei 6/1997, de 14 d'abril, d'organització i funcionament de l'Administració General de l'Estat, en la forma que preveuen les seves lleis de creació.

Disposició addicional sisena

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 setena

Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació

1. A més dels grups classificatoris que estableix l'article 76 del present 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 podran promocionar d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut.

Disposició addicional vuitena

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 a 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 novena

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 desena

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 onzena

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 del present Estatut en la mesura que l'aplicació sigui compatible amb el que estableix la seva legislació específica.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria primera

Garantia de drets retributius

1. El desplegament del present 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 d'entrar en vigor, sigui quina sigui la situació administrativa en què es trobin.

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

Disposició transitòria segona

Personal laboral fix que exerceix funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari

El personal laboral fix que a l'entrada en vigor del present Estatut exerceix funcions de personal funcionari, o passi a exercir-les en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans de la data esmentada, poden seguir exercint-les.

Així mateix, pot participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs oposició, de forma independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en 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 del present Estatut s'han d'integrar en els grups de classificació professional de funcionaris que estableix 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 addicional setena.

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 desenvolupar de conformitat amb el que disposen els apartats 1 i 3 de l'article 61 del present Estatut.

Disposició transitòria cinquena

Procediment electoral general

Mentre no es determini el procediment electoral general que preveu l'article 39 del present 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

Ampliació del permís de paternitat

Les administracions públiques han d'ampliar de manera progressiva i gradual la durada del permís de paternitat regulat a l'apartat c) de l'article 49 fins a assolir l'objectiu de quatre setmanes d'aquest permís al cap de sis anys d'entrada en vigor d'aquest Estatut.

Disposició transitòria setena¹⁴

Derogada

¹⁴ Disposició transitòria derogada per la disposició derogatòria de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català de la mateixa data).

Disposició transitòria vuitena

Personal funcionari de centres docents dependents d'altres administracions

Quan s'hagin incorporat, amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei orgànica, 2/2006, de 3 de maig, d'educació, o s'incorporin durant els tres primers anys de la seva aplicació, centres prèviament dependents de qualsevol Administració pública a les xarxes de centres docents dependents de les administracions educatives, el personal docent que tingui la condició de funcionari i presti els seus serveis en aquests centres es pot integrar en els cossos docents als quals es refereix la Llei orgànica d'Educació sempre que tinguin la titulació requerida per ingressar en els respectius cossos o la que en el moment del seu ingrés a l'Administració pública de procedència s'exigia per ingressar als cossos docents d'àmbit estatal.

Aquests funcionaris s'han d'ordenar en el cos en què s'integrin respectant la data del nomenament com a funcionaris de l'Administració de procedència, han de continuar ocupant els destins que tinguin assignats en el moment de la seva integració i, d'ara endavant, queden subjectes a la normativa sobre provisió de llocs de treball dels funcionaris docents.

DISPOSICIONS DEROGATÒRIES

Disposició derogatòria única

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

a) De la Llei de funcionaris civils de l'Estat aprovada pel 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 paràgrafs primer a quart, i h), 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, 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) La Llei 17/1993, de 23 de desembre, sobre incorporació a la funció pública espanyola dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea.

e) De la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, l'article 92 i el capítol III del títol VII.

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

g) Totes les normes del mateix rang o inferior que contradiguin el que disposa aquest Estatut o s'hi oposin.

DISPOSICIONS FINALS

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

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

«a) El personal civil i militar al servei de l'Administració de l'Estat i dels seus organismes públics.

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

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

«No es pot autoritzar o reconèixer 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 del present Estatut incloguin el factor d'incompatibilitat al retribuït

per aranzel i al personal directiu, inclòs el sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció».

Disposició final quarta

Entrada en vigor

1. El present Estatut entra en vigor en el termini d'un mes a partir de la publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.
2. No obstant 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 2 del present 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 no es facin efectius aquests supòsits, l'autorització o denegació de compatibilitats es continua regint per la normativa actual.
3. Fins que no 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.