

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

O Estatuto básico do empregado público establece os principios xerais aplicables ao conxunto das relacións de emprego público, empezando polo de servizo aos cidadáns e ao interese xeral, xa que a finalidade primordial de calquera reforma nesta materia debe ser mellorar a calidade dos servizos que o cidadán recibe da Administración.

O Estatuto básico do empregado público contén aquilo que é común ao conxunto dos funcionarios de todas as administracións públicas, mais as normas legais específicas aplicables ao persoal laboral ao seu servizo. Partindo do principio constitucional de que o réxime xeral do emprego público no noso país é o funcional, reconece e integra a evidencia do papel crecente que no conxunto das administracións públicas vén desempeñando a contratación de persoal conforme á lexislación laboral para o desempeño de determinadas tarefas. Nese sentido, o Estatuto sintetiza aquilo que diferencia a cantos traballan no sector público administrativo, sexa cal for a súa relación contractual, de cantos o fan no sector privado.

O Estatuto básico é un paso importante e necesario nun proceso de reforma, previsiblemente longo e complexo, que debe adaptar a articulación e a xestión do emprego público en España ás necesidades do noso tempo, en liña coas reformas que se veñen emprendendo ultimamente nos demais países da Unión Europea e na propia Administración comunitaria. As administracións e entidades públicas de todo tipo deben contar cos factores organizativos que lles permitan satisfacer o dereito dos cidadáns a unha boa administración, que se vai consolidando no espazo europeo, e contribuír ao desenvolvemento económico e social. Entre eses factores o máis importante é, sen dúbida, o persoal ao servizo da Administración. O sistema de emprego público que permite afrontar estes retos é aquel que fai posible atraer os profesionais que a Administración necesita, que estimula aos empregados para o cumprimento eficiente das súas funcións e responsabilidades, proporciónalles a formación adecuada e bríndalles suficientes oportunidades de promoción profesional, á vez que facilita unha xestión racional e obxectiva, áxil e flexible do persoal, atendendo ao continuo desenvolvemento das novas tecnoloxías. Para iso, a lexislación básica da función pública debe crear o marco normativo que garanta a selección e a carreira sobre a base dos criterios constitucionais de mérito e capacidade e que estableza un xusto equilibrio entre dereitos e responsabilidades dos empregados públicos. Ademais, a lexislación básica debe establecer os instrumentos que faculten ás diferentes administracións para a planificación e ordenación dos seus efectivos e a súa utilización máis eficiente. Agora ben, no noso país especificamente, esta lexislación debe ter en conta o amplo proceso de descentralización

administrativa que tivo lugar durante as últimas décadas. En virtude del, a Administración xeral do Estado é, dos tres niveis territoriais de goberno, a que conta na actualidade con menor número de empregados. A progresiva e drástica redución dos seus efectivos, unida aos cambios nas funcións que realiza, non pode deixar de afectar á estrutura e articulación da función pública ao seu servizo. En paralelo, a urxencia das administracións autonómicas, que hoxe contan practicamente coa metade dos empregados públicos do país, fixo aflorar os seus propios problemas e necesidades de xestión de persoal. Algo semellante pode dicirse das entidades locais, que presentan polo demais fondas diferenzas entre elas, nas que o número de empregados experimentou tamén un importante crecemento. Quere isto dicir que o réxime da función pública non pode configurarse hoxe sobre a base dun sistema homoxéneo que teña como modelo único de referencia á Administración do Estado. Pola contra, cada administración debe poder configurar a súa propia política de persoal, sen mingua dos necesarios elementos de cohesión e dos instrumentos de coordinación conseguintes. Xa que logo, a densidade da lexislación básica en materia de función pública debe reducirse hoxe en día, en comparación con épocas pasadas, tendo en conta en todo caso as determinacións dos estatutos de autonomía e a doutrina establecida polo Tribunal Constitucional. Doutra parte, a apertura de maiores espazos á autonomía organizativa en materia de persoal é tamén necesaria para posibilitar a regulación diferenciada dos sectores do emprego público que o requiran. Asistimos hoxe, en efecto, a unha gradual multiplicación das formas de xestión das actividades públicas dentro de cada nivel territorial de goberno, que persegue responder adecuadamente ás esixencias que suscita, en cada caso, o servizo eficaz aos cidadáns. A organización burocrática tradicional, creada esencialmente para o exercicio de potestades públicas en aplicación das leis e regulamentos, fragmentouse nunha pluralidade de entidades e organismos de moi diverso tipo, dedicadas unhas á prestación de servizos directos á cidadanía e outras ao exercicio de renovadas funcións de regulación e control. Esta diversidade de organizacións contribuíu igualmente á heteroxeneidade actual dos réximes de emprego público. A correcta ordenación deste último require solucións en parte diferentes nuns e outros sectores e, por iso, a lexislación xeral básica non pode constituir un obstáculo nin un factor de rixidez. Pola contra, debe facilitar e impulsar as reformas que sexan necesarias para a modernización administrativa en todos os ámbitos. En fin, a manifestación máis significativa desta tendencia á diversidade vén sendo que moitas administracións públicas recorren á contratación de persoal conforme a lexislación laboral. Aínda que por imperativo constitucional non pode ser este o réxime xeral do emprego público no noso país, nin existen razóns que xustifiquen hoxe unha extensión relevante da contratación laboral no sector público, non debe ignorarse que unha porcentaxe significativa dos empregados públicos teñen

acondición de persoal laboral, conforme a lexislación vixente. A flexibilidade que esteréxime legal introduce no emprego público e a súa maior proximidade aos criterios dexestión da empresa privada explican a preferencia por el en determinadas áreas da Administración. Esta dualidade de réximes, presente tamén cunhas ou outras peculiaridades na maioría dos estados europeos, suscita, porén, algúns problemas xurídicos e de xestión de persoal, que non poden deixar de contemplarse e regularse, nos seus aspectos esenciais, por unha lei que aspira a ordenar o sistema de emprego público no seu conxunto. É máis, como a experiencia demostra e a xurisprudencia dos tribunais subliña, a relación laboral de emprego público está suxeita a certas especificidades e por iso algúns principios, como os de mérito e capacidade no acceso, e certas normas de dereito público, como o réxime de incompatibilidades, veñen sendo de aplicación común ao persoal estatutario e ao laboral. Máis aínda, a negociación colectiva do persoal ao servizo das administracións públicas, aínda que separada para un e outro tipo de persoal ata este momento, tivo como consecuencia unha crecente aproximación das condicións de emprego que lles afectan. Por iso, sen mingua da aplicación da lexislación laboral xeral no que proceda e seguindo as recomendacións dos expertos, convén regular no mesmo texto legal que articula a lexislación básica do Estado sobre a función pública, aquelas peculiaridades da relación laboral de emprego público.

O presente Estatuto contén, pois, tamén as normas que configuran esta relación laboral de emprego público, en virtude da competencia que lle atribúe ao Estado o artigo 149.1.7.^a da Constitución. En desenvolvemento deste Estatuto básico, o lexislador estatal e o das comunidades autónomas, no ámbito das súas respectivas competencias, deberán aprobar ou modificar as leis de función pública das súas administracións, así como as normas aplicables á Administración local, respectando neste último caso a autonomía organizativa das entidades locais. As devanditas leis poderán ser, así mesmo, xerais ou referirse a sectores específicos da función pública que o requiran. Entre estas últimas haberá que contar necesariamente as que afecten ao persoal docente e ao persoal estatutario dos servizos de saúde; en relación a este último colectivo, constitúe unha norma vixente a Lei 55/2003, do 14 de decembro, do estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde, e así mesmo a súa normativa de desenvolvemento, con independencia da vocación universal de aplicación e de norma de referencia, en definitiva, do Estatuto básico do empregado público. Polo que se refire ao persoal laboral, no non disposto polo Estatuto básico, que regula as especialidades do emprego público desta natureza, deberá aplicarse a lexislación laboral común. A negociación colectiva dos funcionarios públicos e do persoal laboral, nos termos que

establece o presente Estatuto, deberá contribuír finalmente a concretar as condicións de emprego de todo o persoal ao servizo da Administración, como xa sucede na actualidade. Empézase por un conxunto de principios xerais esixibles a quen sexa empregado público. A seguir inclúese unha listaxe de dereitos básicos e comúns dos empregados públicos, diferenciando, iso si, o máis específico dereito dos funcionarios de carreira á inamovibilidade na súa condición, que non debe verse como un privilexio corporativo senón como a garantía máis importante da súa imparcialidade. O Estatuto actualízase o catálogo de dereitos, distinguindo entre os de carácter individual e os dereitos colectivos, e incorporando aos máis tradicionais outros recoñecidos hai pouco, como os relativos á obxectividade e transparencia dos sistemas de avaliación, ao respecto da intimidade persoal, especialmente fronte ao acoso sexual ou moral, e á conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Por vez primeira establécese na nosa lexislación unha regulación xeral dos deberes básicos dos empregados públicos, fundada en principios éticos e regras de comportamento, que constitúe un auténtico código de conduta. Estas regras inclúense no Estatuto con finalidade pedagóxica e orientadora, pero tamén como límite das actividades lícitas, cuxa infracción pode ter consecuencias disciplinarias, xa que a condición de empregado público non só comporta dereitos, senón tamén unha especial responsabilidade e obrigas específicas para cos cidadáns, a propia Administración e as necesidades do servizo. Este, o servizo público, aséntase sobre un conxunto de valores propios, sobre unha específica «cultura» do público que, lonxe de ser incompatible coas demandas de maior eficiencia e produtividade, é preciso manter e tutelar, hoxe coma onte. Seguidamente o Estatuto básico define as clases de empregados públicos -funcionarios de carreira e interinos, persoal laboral, persoal eventual- e regula a nova figura do persoal directivo. Este último está chamado a constituír no futuro un factor decisivo de modernización administrativa, xa que a súa xestión profesional sométese a criterios de eficacia e eficiencia, responsabilidade e control de resultados en función dos obxectivos. Aínda que por fortuna non faltaron nas nosas administracións funcionarios e outros servidores públicos dotados de capacidade e formación directiva, convén avanzar decididamente no recoñecemento legal desta clase de persoal, como xa sucede na maioría dos países veciños. Polo que se refire aos funcionarios, faise preciso modificar a súa clasificación actual, tendo en conta a evolución que experimentou nos últimos anos o noso sistema educativo e en previsión, particularmente, do proceso aberto de reordenación dos títulos universitarios. A clasificación en tres grandes grupos, cos seus subgrupos, efectúase en función do título esixido para o seu ingreso, establecéndose un grupo A, con dous subgrupos A1 e A2; un grupo B e un grupo C, por súa vez cos subgrupos C1 e C2. Por outra banda, o Estatuto reforza as garantías de transparencia no relativo ao número e retribucións do persoal

eventual e contén algunhas normas para combater a excesiva taxa de temporalidade no emprego público que se alcanzou en algunhas administracións e sectores. En calquera caso, polo que se refire á ordenación do emprego público, así como ao seu sistema de estruturación en corpos, escalas, clases ou categorías e aos instrumentos de clasificación dos postos de traballo, o Estatuto básico pretende ser escrupulosamente respectuoso das competencias legislativas das comunidades autónomas, así como da autonomía organizativa destas e das administracións locais. Sobre a base dos principios e orientacións moi flexibles, a lei remite ás leis de desenvolvemento e aos órganos de goberno correspondentes o conxunto de decisións que deberán configurar o emprego público en cada administración. En materia de acceso ao emprego público foi preocupación esencial garantir na maior medida posible a aplicación dos principios de igualdade, mérito e capacidade, así como a transparencia dos procesos selectivos e a súa axilidade, sen que isto último menoscabe a obxectividade da selección. Iso non é, por certo, incompatible cunhas maiores posibilidades de apertura do noso emprego público a cidadáns que carezan de nacionalidade española, en aplicación do dereito comunitario ou por razóns de interese xeral, nin coa necesaria adopción de medidas positivas para promover o acceso de persoas con discapacidade. En particular faise fincapé nas garantías de imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección, para asegurar a súa independencia no exercicio das potestades que lles corresponden e de aí, que, como é regra noutros ordenamentos, se establezan determinados límites á súa composición. A iso engádese o criterio favorable á paridade de xénero, en coherencia coa maior preocupación actual do noso ordenamento por garantir a igualdade real entre homes e mulleres. Criterios semellantes, esenciais para manter o maior grao de profesionalidade do noso emprego público, debe aplicarse tamén á carreira dos funcionarios e á provisión dos postos de traballo. Pero, ademais, nestas materias é preciso introducir algunhas outras reformas que pretendan mellorar a eficacia do sistema e os estímulos e expectativas dos funcionarios. Sen impoñerlle a todas as administracións públicas, o Estatuto básico permite que se configuren modelos de carreira horizontal, desvinculada dos cambios de posto de traballo e baseada no desenvolvemento das competencias e no rendemento. Deste xeito poderá reducirse a inflación orgánica e a excesiva mobilidade voluntaria do persoal, que acabou por caracterizar o modelo en vigor, xa que concentra todas as oportunidades de carreira no desempeño sucesivo de postos de traballo. Mais o Estatuto permite tamén continuar con esta modalidade de carreira naquelas administracións ou áreas do emprego público en que se considere conveniente e adoptar outras que combinen elementos de carreira horizontal e vertical. Elemento fundamental da nova regulación é, en calquera caso, a avaliación do desempeño dos empregados públicos, que as administracións públicas

deberán establecer a través de procedementos fundados nos principios de igualdade, obxectividade e transparencia. A avaliación periódica deberá terse en conta para os efectos da promoción na carreira, a provisión e o mantemento dos postos de traballo e para a determinación dunha parte das retribucións complementarias, vinculadas precisamente á produtividade ou ao rendemento. Xeneralizando algunhas experiencias que xa existen no ámbito das nosas administracións públicas, introdúcese así un factor de motivación persoal e de control interno, que é común ás reformas do emprego público que se adoptaron ou se están artellando no ámbito europeo. É obvio, en efecto, que as oportunidades de promoción e, nalgunha medida, as recompensas que lle corresponden a cada empregado público deben relacionarse co xeito en que realiza as súas funcións, de acordo cos obxectivos da organización, pois resulta inxusto e contrario á eficiencia que se dispense o mesmo trato a todos os empregados sen importar o seu rendemento e a súa actitude perante o servizo. Diso deriva que a continuidade mesma do funcionario no seu posto de traballo alcanzado por concurso debe facerse depender da avaliación positiva do seu desempeño, pois hoxe resulta xa socialmente inaceptable que consoliden con carácter vitalicio dereitos e posicións profesionais aqueles que, eventualmente, non atendan satisfactoriamente as súas responsabilidades. Pero, á súa vez, resulta necesario facilitar a promoción interna de todos os empregados que adquiran as competencias e requisitos necesarios para progresaren na súa carreira, desde os niveis inferiores aos superiores, de maneira que non se limiten as oportunidades de quen teñen interese e desexo de alcanzar coa súa dedicación e esforzo as maiores responsabilidades. Tamén se deben establecer instrumentos de colaboración que faciliten a mobilidade voluntaria dos funcionarios entre distintas administracións, o cal constitúe unha xusta e estendida reivindicación dos empregados públicos. En fin, é preciso flexibilizar as regras de mobilidade funcional e, de ser o caso, xeográfica, do persoal por necesidades do servizo, coas oportunas garantías e compensacións, cando procedan.

A todas estas necesidades responden determinados preceptos da nova Lei. A xestión de persoal, conforme a todas estas regras e as que as desenvolvan coa mesma finalidade, poderá gañar en eficiencia e equidade, o que debe traducirse tarde ou cedo nunha mellora dos servizos. Consecuentemente co anterior, pero tamén á vista da experiencia dos últimos anos, a nova Lei debe introducir algunhas modificacións no sistema retributivo dos funcionarios públicos. Nesta materia, o Estado, a través das leis de orzamentos xerais, debe manter as competencias que lle permitan exercer un control sobre o gasto de persoal, que é un compoñente esencial do gasto público e, polo tanto, da Facenda xeral. Aténdese así á reiterada doutrina establecida para o efecto polo Tribunal Constitucional. Pero iso non empece o recoñecemento dunha maior autonomía na determinación dunha parte

das retribucións, as de carácter complementario, que poden variar lexítimamente nunhas e outras administracións, como xa sucede hoxe en día na práctica. Así e todo, a flexibilidade con que se regula a carreira dos funcionarios públicos no Estatuto básico implica unha marxe de libre decisión para que tanto as leis de función pública da Administración xeral do Estado como as das comunidades autónomas, adapten o sistema retributivo á modalidade de carreira pola que opten en cada caso. En coherencia con iso, as retribucións complementarias poderán vincularse ao grao, nivel ou categoría alcanzado na carreira, ás características do posto de traballo que se desempeña e ao rendemento, iniciativa, interese ou esforzo aplicado no desempeño. Ademais, o Estatuto satisfai unha antiga e permanente reivindicación dos funcionarios, determinando que a contía das pagas extraordinarias comprende unha mensuralidade completa das retribucións básicas e das complementarias de carácter fixo, dereito que xa gozan hoxe en moitos casos os empregados con contrato laboral. En materia de situacións administrativas, o novo texto legal simplifica e reordena a regulación actual, establecendo un conxunto de regras comúns para todos os funcionarios de carreira. Con todo, reconece a posibilidade de que, cunha lei das comunidades autónomas, se poidan introducir supostos distintos, conforme as súas necesidades. Sobrancea o capítulo dedicado á negociación colectiva e á participación e representación institucional dos empregados públicos. Nesta materia fíxose un importante esforzo, de acordo coas recomendacións dos expertos, para clarificar os principios, o contido, os efectos e os límites da negociación colectiva e para mellorar a súa articulación, á vista da experiencia dos últimos anos e da doutrina legal establecida polo Tribunal Constitucional e polo Tribunal Supremo. O Estatuto subliña os principios de legalidade, cobertura orzamentaria, obrigatoriedade da negociación, boa fe, publicidade e transparencia que deben presidir a negociación. Introduce ou consolida novidades salientables en relación á estruturada negociación colectiva, mediante a creación da Mesa Xeral das Administracións Públicas, na que estean representadas todas elas, para negociaren os proxectos de lexislación básica e outras cuestións de interese xeral, lexitimando a negociación colectiva en ámbitos supramunicipais e permitindo negociar nunha mesma mesa as condicións de emprego comúns ao persoal funcionario e ao persoal laboral. Define con maior precisión que a lexislación ata agora vixente as materias que deben ser obxecto de negociación e as que quedan excluídas dela, e clarifica os efectos xurídicos dos pactos e acordos, en particular cando versan sobre materias que debense reguladas por lei, suposto no que o órgano de goberno competente queda vinculado a presentar o proxecto de lei correspondente, ou cando poden substituírse por normas regulamentarias ou por outras decisións dos órganos de goberno ou administrativos, suposto en que teñen eficacia directa, de ser o caso, trala súa aprobación ou ratificación. Así mesmo precísase a solución legal aplicable para o caso de que non se

alcance o acordo na negociación colectiva. En fin, regúlase a vixencia dos pactos e acordos, que só poden ser validamente incumpridos pola Administración por causa excepcional e grave de interese público, derivada de circunstancias non previstas cando se asinaron. A Lei recolle tamén a regulación vixente en materia de representación do persoal funcionario e o réxime electoral correspondente. Incorporáronse a ela algunhas melloras técnicas e redúcese nalgúns aspectos o contido da lexislación básica, pero sen ignorar a competencia que ao Estado lle corresponde para regular estes aspectos intrinsecamente vinculados ao exercicio dos dereitos sindicais. Establécese, para rematar, a posibilidade de acudir a medios extraxudiciais para solucionar os conflitos colectivos que poidan xurdir na interpretación e aplicación dos pactos e acordos, xa sexa a mediación obrigatoria a instancia dunha das partes, xa sexa a arbitrase voluntaria. En canto ao réxime disciplinario, o Estatuto, de conformidade co seu carácter básico, límitase a ordenar os principios a que debe someterse o exercicio desta potestade pública respecto dos empregados públicos, tipifica as infraccións moi graves e amplía o abanico de posibles sancións. Polo demais remítese amplamente á lexislación que, no seu desenvolvemento, diten o Estado e as comunidades autónomas no ámbito das súas competencias. No seu título final establécense os órganos e instrumentos de cooperación entre as administracións públicas que, sen mengua da súa respectiva autonomía, se consideran esenciais para garantir a coherencia e comunicación do sistema de emprego público no seu conxunto. Optouse neste caso por suprimir o Consello Superior da Función Pública, dada a escasa operatividade que tivo este órgano e porque as funcións de que foi dotado hai máis de vinte anos, foron xa substituídas na práctica pola actividade dos órganos de coordinación entre o Estado e as comunidades autónomas e polas mesas de negociación e outras vías de participación das organizacións sindicais. Na Conferencia Sectorial correspondente e na Comisión de Coordinación do Emprego Público establécese a presenza dunha representación da Administración local que, non en balde, integra na actualidade aproximadamente a cuarta parte dos empregados públicos. A maior autonomía de que cada administración debe dispoñer para a ordenación do seu persoal, nos termos deste Estatuto, debe ser complementada por unha cooperación máis intensa entre todas elas, para resolver os numerosos problemas comúns, en beneficio dos cidadáns e do conxunto dos empregados públicos. Doutra banda, aínda que este Estatuto mantén en vigor o sistema de incompatibilidades actual, faise necesario adecualo en parte ao novo réxime xurídico establecido no noso Estatuto. Nese sentido, a disposición final terceira reforza a total incompatibilidade do persoal directivo, incluído o sometido á relación laboral de carácter especial de alta dirección, para o desempeño de calquera actividade privada. E ademais inclúese no persoal suxeito á Lei 53/1984, do 26 de decembro,

de incompatibilidades ao servizo das administracións públicas, ao persoal ao servizo de axencias, así como de fundacións e consorcios en determinados supostos de financiamento público, como consecuencia da aparición de novas figuras e entes. O artigo 103.3 da Constitución establece que a lei regulará o estatuto dos funcionarios públicos e o seu artigo 149.1.18.^a atribúelle ao Estado a competencia sobre as bases do réxime estatutario dos funcionarios das administracións públicas. Malia estas previsións constitucionais non se aprobou ata a data unha lei xeral do Estado que, encumprimento delas, regule de xeito completo as bases de devandito réxime estatutario. Esta carencia explícase sobre todo pola dificultade que supón acometer unha reforma lexislativa do sistema de emprego público de alcance xeral, tendo en conta a diversidade de administracións e de sectores, de grupos e categorías de funcionarios a que está chamada a aplicarse, xa sexa de xeito directo ou, polo menos, supletorio. De feito, son escasas no noso país as ocasións históricas en que se emprende e culminou esta tarefa, con maior ou menor fortuna. Convén lembrar agora a regulación «novo arranxo» dos empregados públicos impulsado polo ministro de Facenda Luís López Ballesteros, que estableceu o Real decreto do 3 de abril de 1828, precedido doutras normas para os funcionarios da Real Facenda. Tamén debe facerse mención do Estatuto de Bravo Murillo, aprobado polo Real decreto do 18 de xuño de 1852, da Lei de bases do 22 de xullo de 1918 e o seu Regulamento do 7 de setembro, que conteñen o denominado Estatuto de Maura, e, finalmente, da Lei de funcionarios civís do Estado, articulada polo Decreto do 7 de febreiro de 1964, desenvolvemento da Lei de bases 109/1963, do 20 de xullo. Hai que engadir, tamén, que logo da Constitución viron a luz reformas do réxime legal dos empregados públicos que non por parciais foron de menor transcendencia ca aquelas. Entre elas destaca a introducida pola Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, unha regulación que ten xa carácter de legislación básica e que naceu con pretensións de provisionalidade, aínda que estivo en vigor durante máis de dúas décadas. Esta Lei configurou un modelo de función pública moito distinto aos anteriores, estruturado en torno ao posto de traballo. Esta reforma foi completada pola Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas e, máis tarde, pola Lei 9/1987, do 12 de xuño, que regula o sistema de representación dos funcionarios públicos e a súa participación negociación colectiva para a determinación das súas condicións de emprego. Estas tres normas legais viñeron constituíndo ata agora o núcleo esencial da lexislación básica do Estado na materia e, á súa vez, foron modificadas puntualmente, complementadas ou desenvolvidas por múltiples normas de distinto rango elaboradas polo Estado e polas comunidades autónomas. A dispersión da lexislación básica en varios textos aconsellaba, desde hai tempo, a súa refundición no marco dun modelo coordinado para as políticas de

persoal. Pero, ademais, desde que se aprobou a lexislación dos anos oitenta a nosa sociedade e as nosas administracións públicas experimentaron moi fondas transformacións que, xunto á experiencia acumulada desde daquela, facían imprescindible unha nova reforma xeral. Así se intentou en 1999 mediante a presentación dun Proxecto de lei de estatuto básico da función pública, que non chegou a tramitarse. E así se leva a cabo definitivamente mediante o presente texto, que foi elaborado tras un intenso período de estudo e reflexión, encomendado á comisión de expertos constituída para o efecto e tras un non menos sostido proceso de discusión e diálogo cos representantes das comunidades autónomas e doutras administracións, e cos axentes sociais e organizacións profesionais interesadas. Dun e outro dedúcese a existencia dun consenso xeneralizado a prol da reforma e numerosas coincidencias sobre a análise dos problemas que cómpre resolver, e a achega das liñas mestras ás que a dita reforma debe axustarse.

TÍTULO I

Obxecto e ámbito de aplicación

Artigo 1.

Obxecto 1. O presente Estatuto ten por obxecto establecer as bases do réxime estatutario dos funcionarios públicos incluídos no seu ámbito de aplicación.

2. Así mesmo ten por obxecto determinar as normas aplicables ao persoal laboral ao servizo das administracións públicas.

3. Este Estatuto reflite, do mesmo xeito, os seguintes fundamentos de actuación: a) Servizo aos cidadáns e aos intereses xerais. b) Igualdade, mérito e capacidade no acceso e na promoción profesional. c) Sometemento pleno á lei e ao dereito. d) Igualdade de trato entre mulleres e homes. e) Obxectividade, profesionalidade e imparcialidade no servizo garantidas coa inamovibilidade na condición de funcionario de carreira. f) Eficacia na planificación e xestión dos recursos humanos. g) Desenvolvemento e cualificación profesional permanente dos empregados públicos. h) Transparencia. i) Avaliación e responsabilidade na xestión. l) Xerarquía na atribución, ordenación e desempeño das funcións e tarefas. m) Negociación colectiva e participación, a través dos representantes, na determinación das condicións de emprego. n) Cooperación entre as administracións públicas na regulación e xestión do emprego público.

Artigo 2. Ámbito de aplicación

1. Este Estatuto aplícase ao persoal funcionario e no que proceda ao persoal laboral ao servizo das seguintes administracións públicas: - A Administración xeral do Estado. -

As administracións das comunidades autónomas e das cidades de Ceuta e Melilla.- As administracións das entidades locais.- Os organismos públicos, axencias e demais entidades de dereito público con personalidade xurídica propia, vinculadas ou dependentes de calquera das administracións públicas.- As universidades públicas.

2. Na aplicación deste Estatuto ao persoal investigador poderanse ditar normas singulares para adecualo ás súas peculiaridades.

3. O persoal docente e o persoal estatutario dos servizos de saúde rexerese pola lexislación específica ditada polo Estado e polas comunidades autónomas no ámbito de cada súa competencia e polo establecido no presente Estatuto, excepto o capítulo II do título III, agás o artigo 20, e os artigos 22.3, 24 e 84.

4. Cada vez que este Estatuto faga mención ao persoal funcionario de carreira entenderase comprendido o persoal estatutario dos servizos de saúde.

5. O presente Estatuto ten carácter supletorio para todo o persoal das administracións públicas non incluído no seu ámbito de aplicación.

Artigo 3. Persoal funcionario das entidades locais

1. O persoal funcionario das entidades locais réxese pola lexislación estatal que resulte de aplicación, da que forma parte este Estatuto, e pola lexislación das comunidades autónomas con respecto á autonomía local. 2. Os corpos de Policía Local réxense tamén por este Estatuto e pola lexislación das comunidades autónomas, excepto no establecido para eles na Lei orgánica 2/1986, do 13 de marzo, de forzas e corpos de seguridade.

Artigo 4. Persoal con lexislación específica propia As disposicións deste Estatuto só se aplicarán directamente cando así o dispoña a súa lexislación específica ao seguinte persoal: a) Persoal funcionario das Cortes Xerais e das asembleas lexislativas das comunidades autónomas. b) Persoal funcionario dos demais órganos constitucionais do Estado e dos órganos estatutarios das comunidades autónomas. c) Xuíces, maxistrados, fiscais e demais persoal funcionario ao servizo da Administración de Xustiza. d) Persoal militar das Forzas Armadas. e) Persoal das Forzas e Corpos de Seguridade. f) Persoal retribuído por arancel. g) Persoal do Centro Nacional de Intelixencia. h) Persoal do Banco de España e dos Fondos de Garantía de Depósitos en entidades de crédito.

Artigo 5. Persoal da Sociedade Estatal Correos e Telégrafos O persoal funcionario da Sociedade Estatal Correos e Telégrafos rexerese polas súas normas específicas e supletoriamente polo disposto neste Estatuto. O seu persoal laboral rexerese pola lexislación laboral e demais normas convencionalmente aplicables.

Artigo 6. Leis da función pública Para desenvolveren este Estatuto, as Cortes Xerais e as asembleas lexislativas das comunidades autónomas aprobarán, no ámbito das súas competencias, as leis reguladoras da función pública da Administración xeral do Estado e das comunidades autónomas.

Artigo 7. Normativa aplicable ao persoal laboral O persoal laboral ao servizo das administracións públicas réxese, ademais de pola lexislación laboral e polas demais normas convencionalmente aplicables, polos preceptos deste Estatuto que así o dispoñan.

TÍTULO II Clases de persoal ao servizo das administracións públicas

Artigo 8. Concepto e clases de empregados públicos 1. Son empregados públicos os que desempeñan funcións retribuídas nas administracións públicas ao servizo dos intereses xerais. 2. Os empregados públicos clasifícanse en: a) Funcionarios de carreira b) Funcionarios interinos c) Persoal laboral, xa sexa fixo, por tempo indefinido ou temporal d) Persoal eventual

Artigo 9. Funcionarios de carreira 1. Son funcionarios de carreira os que, en virtude de nomeamento legal, están vinculados a unha administración pública por unha relación estatutaria regulada polo dereito administrativo para o desempeño de servizos profesionais retribuídos de carácter permanente. 2. En todo caso, o exercicio das funcións que impliquen a participación directa ou indirecta no exercicio das potestades públicas ou na salvagarda dos intereses xerais do Estado e das administracións públicas correspóndenlles exclusivamente aos funcionarios públicos, nos termos que se estableza na lei de desenvolvemento de cada administración pública.

Artigo 10. Funcionarios interinos 1. Son funcionarios interinos os que, por razóns expresamente xustificadas de necesidade e urxencia, son nomeados como tales para o desempeño de funcións propias de funcionarios de carreira, cando se dea algunha das seguintes circunstancias: a) A existencia de prazas vacantes cando non sexa posible a súa cobertura por funcionarios de carreira. b) A substitución transitoria dos titulares. c) A execución de programas de carácter temporal. d) O exceso ou acumulación de tarefas por prazo máximo de seis meses, dentro dun período de doce meses. 2. A selección de funcionarios interinos terá que realizarse mediante procedementos áxiles que respectarán en todo caso os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade. 3. O cesamento dos funcionarios interinos producirase, ademais de polas causas establecidas no artigo 63, cando finalice a causa que deu lugar ao seu nomeamento. 4. No suposto establecido na letra a) do apartado 1 deste artigo, as prazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluírse na oferta de emprego correspondente ao exercicio en que se

produce o seu nomeamento e, se non for posible, na seguinte, agás que se decida a súa amortización.5. Aos funcionarios interinos seralles aplicable, en canto sexa adecuado á natureza da súa condición, o réxime xeral dos funcionarios de carreira.

Artigo 11. Persoal laboral1. É persoal laboral o que, en virtude de contrato dun traballo formalizado por escrito, en calquera das modalidades de contratación de persoal establecidas na lexislación laboral, presta servizos retribuídos polas administracións públicas. En función da duración do contrato este poderá ser fixo, por tempo indefinido ou temporal.2. As leis da función pública que se diten en desenvolvemento deste Estatuto establecerán os criterios para a determinación dos postos de traballo que poden ser desempeñados por persoal laboral, respectando en todo caso o establecido no artigo 9.2.

Artigo 12. Persoal eventual1. É persoal eventual o que, en virtude dun nomeamento e con carácter non permanente, só realiza funcións expresamente cualificadas como de confianza ou asesoramento especial, e é retribuído con cargo aos créditos orzamentarios consignados para este fin.2. As leis da función pública que se diten en desenvolvemento deste Estatuto determinarán os órganos de goberno das administracións públicas que poderán dispoñer deste tipo de persoal. O número máximo establecerano os respectivos órganos de goberno. Este número e as condicións retributivas serán públicas.3. O nomeamento e o cesamento serán libres. O cesamento terá lugar, en todo caso, cando se produza o da autoridade á que se lle preste a función de confianza ou asesoramento.4. A condición de persoal eventual non poderá constituír un mérito para o acceso á función pública ou para a promoción interna.5. Ao persoal eventual seralle aplicable, no que sexa adecuado á natureza da súa condición, o réxime xeral dos funcionarios de carreira. SUBTÍTULO I Persoal directivo Artigo 13. Persoal directivo profesional O Goberno e os órganos de goberno das comunidades autónomas poderán establecer, en desenvolvemento deste Estatuto, o réxime xurídico específico do persoal directivo así como os criterios para determinar a súa condición, de acordo, entre outros, cos seguintes principios:1. É persoal directivo o que desenvolve funcións directivas profesionais nas administracións públicas, definidas como tales nas normas específicas de cada administración.2. A súa designación atenderá a principios de mérito e capacidade e a criterios de idoneidade, e levarase a cabo mediante procedementos que garantan a publicidade e concorrencia.3. O persoal directivo estará suxeito a avaliación segundo os criterios de eficacia e eficiencia, responsabilidade pola súa xestión e control de resultados en relación cos obxectivos que lles foron fixados.4. A determinación das condicións de emprego do persoal directivo non terá consideración de materia obxecto de negociación colectiva para os efectos desta Lei. Cando o persoal directivo reúna a condición de

persoal laboral estará sometido á relación laboral de carácter especial de alta dirección.

TÍTULO III Dereitos e deberes. Código de conduta dos empregados públicos
CAPÍTULO I Dereitos dos empregados públicos

Artigo 14. Dereitos individuais Os empregados públicos teñen os seguintes dereitos de carácter individual en correspondencia coa natureza xurídica da súa relación de servizo: a) Á inamabilidade na condición de funcionario de carreira. b) Ao desempeño efectivo das funcións ou tarefas propias da súa condición profesional e de acordo coa progresión alcanzada na súa carreira profesional. c) Á progresión na carreira profesional e promoción interna segundo principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación. d) A percibir as retribucións e as indemnizacións por razón do servizo. e) A participaren na consecución dos obxectivos atribuídos á unidade onde preste os seus servizos e a seren informados polos seus superiores das tarefas que hai que desenvolver. f) Á defensa xurídica e protección da Administración pública nos procedementos que se sigan ante calquera orde xurisdiccional como consecuencia do exercicio lexítimo das súas funcións ou cargos públicos. g) Á formación continua e á actualización permanente dos seus coñecementos e capacidades profesionais, preferentemente en horario laboral. h) Ao respecto da súa intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, moral e laboral. i) Á non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou convicións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social. l) Á adopción de medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral. m) Á liberdade de expresión dentro dos límites do ordenamento xurídico. n) A recibiren protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. ñ) Ás vacacións, descansos, permisos e licenzas. o) Á xubilación segundo os termos e condicións establecidas nas normas aplicables. p) Ás prestacións da Seguridade Social correspondentes ao réxime que lles sexa de aplicación. q) Á libre asociación profesional. r) Aos demais dereitos recoñecidos polo ordenamento xurídico.

Artigo 15. Dereitos individuais exercidos colectivamente Os empregados públicos teñen os seguintes dereitos individuais que se exercen de forma colectiva: a) Á liberdade sindical. b) Á negociación colectiva e á participación na determinación das condicións de traballo. c) Ao exercicio da folga, coa garantía do mantemento dos servizos esenciais da comunidade. d) Á formulación de conflitos colectivos de traballo, de acordo coa lexislación aplicable en cada caso. e) Ao de reunión, nos termos establecidos no artigo 46 deste Estatuto.

CAPÍTULO II Dereito á carreira profesional e á promoción interna. A avaliación do desempeño

Artigo 16. Concepto, principios e modalidades da carreira profesional dos funcionarios de carreira. 1. Os funcionarios de carreira terán dereito á promoción profesional. 2. A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade. Con este obxecto as administracións públicas promoverán a actualización e perfeccionamento da cualificación profesional dos seus funcionarios de carreira. 3. As leis da función pública que se diten en desenvolvemento deste Estatuto regularán a carreira profesional aplicable en cada ámbito, que poderán consistir, entre outras, na aplicación illada ou simultánea dalgunha ou algunhas das seguintes modalidades: a) Carreira horizontal, que consiste na progresión de grao, categoría, chanzo ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo e de conformidade co establecido na letra b) do artigo 17 e no apartado 3 do artigo 20 deste Estatuto. b) Carreira vertical, que consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo polos procedementos de provisión establecidos no capítulo III do título V deste Estatuto. c) Promoción interna vertical, que consiste no ascenso desde un corpo ou escala dun subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña subgrupo, a outro superior, de acordo co establecido no artigo 18. d) Promoción interna horizontal, que consiste no acceso a corpos ou escalas do mesmo subgrupo profesional, de acordo co disposto no artigo 18. 4. Os funcionarios de carreira poderán progresar asemade nas modalidades de carreira horizontal e vertical cando a administración correspondente as implantara nun mesmo ámbito.

Artigo 17. Carreira horizontal dos funcionarios de carreira. As leis da función pública que se diten en desenvolvemento do presente Estatuto poderán regular a carreira horizontal dos funcionarios de carreira, e poderán aplicar, entre outras, as seguintes regras: a) Artellarase un sistema de graos, categorías ou chanzos de ascenso fixándose a remuneración a cada un deles. Os ascensos serán consecutivos con carácter xeral, agás naqueles supostos excepcionais en que se estableza outra posibilidade. b) Deberase valorar a traxectoria e actuación profesional, a calidade dos traballos realizados, os coñecementos adquiridos e o resultado da avaliación do desempeño. Poderán incluírse así mesmo outros méritos e aptitudes por razón da especificidade da función desenvolvida e a experiencia adquirida.

Artigo 18. Promoción interna dos funcionarios de carreira. 1. A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos que garantan o cumprimento dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade así como os abrangidos no artigo 55. 2.

deste Estatuto.2. Os funcionarios deberán posuír os requisitos esixidos para o ingreso, ter unha antigüidade de, polo menos, dous anos de servizo activo no inferior subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña subgrupo, e superaren as correspondentes probas selectivas.3. As leis da función pública que se diten en desenvolvemento deste Estatuto articularán os sistemas para realizar a promoción interna; tamén poderán determinar os corpos e escalas a que poderán acceder os funcionarios de carreira pertencentes a outros do seu mesmo subgrupo. Así mesmo as leis da función pública que se diten en desenvolvemento do presente Estatuto poderán determinar os corpos e escalas a que poderán acceder os funcionarios de carreira pertencentes a outros do seu mesmo subgrupo.4. As administracións públicas adoptarán medidas que incentiven a participación do seu persoal nos procesos selectivos de promoción interna e para a progresión na carreira profesional.

Artigo 19. Carreira profesional e promoción do persoal laboral1. O persoal laboral terá dereito á promoción profesional2. A carreira profesional e a promoción do persoal laboral farase efectiva a través dos procedementos establecidos no Estatuto dos Traballadores ou nos convenios colectivos.

Artigo 20. A avaliación do desempeño1. As administracións públicas establecerán sistemas que permitan a avaliación do desempeño dos seus empregados. A avaliación do desempeño é o procedemento mediante o cal se mide e valora a conduta profesional e o rendemento ou o logro de resultados.2. Os sistemas de avaliación do desempeño deberán adecuarse, en todo caso, aos criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación, e aplicaranse sen menoscabo dos dereitos dos empregados públicos.3. As administracións públicas determinarán os efectos da avaliación na carreira profesional horizontal, a formación, a provisión de postos de traballo e na percepción das retribucións complementarias establecidas no artigo 24 do presente Estatuto.4. A continuidade nun posto de traballo obtido por concurso quedará vinculada á avaliación do desempeño de acordo cos sistemas de avaliación que cada administración pública determine, dándosele audiencia ao interesado, e mediante a correspondente resolución motivada.5. A aplicación da carreira profesional horizontal, das retribucións complementarias derivadas do apartado c) do artigo 24 do presente Estatuto e o cesamento do posto de traballo obtido polo procedemento de concurso requirirán a aprobación previa, en cada caso, de sistemas obxectivos que permitan avaliar o desempeño de acordo co establecido nos apartados 1 e 2 deste artigo.

CAPÍTULO III Dereitos retributivos

Artigo 21. Determinación das contías e dos incrementos retributivos1. As contías das

retribucións básicas e o incremento das contías globais das retribucións complementarias dos funcionarios, así como o incremento da masa salarial do persoal laboral, deberán reflectirse para cada exercicio orzamentario na correspondente lei de orzamentos. 2. Non poderán acordarse incrementos retributivos que globalmente supoñan un incremento da masa salarial superior aos límites fixados anualmente na Lei de orzamentos xerais do Estado para o persoal.

Artigo 22. **Retribucións dos funcionarios** 1. As retribucións dos funcionarios de carreira clasifícanse en básicas e complementarias. 2. As retribucións básicas son as que retribúen ao funcionario segundo a adscrición do seu corpo ou escala a un determinado subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña subgrupo, e pola súa antigüidade nel. Dentro delas están comprendidos os compoñentes de soldo e trienios das pagas extraordinarias. 3. As retribucións complementarias son as que retribúen as características dos postos de traballo, a carreira profesional ou o desempeño, rendimento ou resultados alcanzados polo funcionario. 4. As pagas extraordinarias serán dúas ao ano, cada unha polo importe de unha mensuralidade de retribucións básicas e da totalidade das retribucións complementarias, salvo aquelas a que se refiren os apartados c) e d) do artigo 24. 5. Non poderá percibirse participación en tributos ou en calquera outro ingreso das administracións públicas como contraprestación de calquera servizo, participación ou premio en multas impostas, aínda cando estivesen normativamente atribuídas aos servizos.

Artigo 23. **Retribucións básicas** As retribucións básicas, que se fixan na Lei de orzamentos xerais do Estado, estarán integradas única e exclusivamente por: a) O soldo asignado a cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña subgrupo. b) Os trienios, que consisten nunha cantidade que será igual para cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo.

Artigo 24. **Retribucións complementarias** A contía e estrutura das retribucións complementarias dos funcionarios estableceranse mediante as correspondentes leis de cada administración pública atendendo, entre outros, aos seguintes factores: a) A progresión alcanzada polo funcionario dentro do sistema de carreira administrativa. b) A especial dificultade técnica, responsabilidade, dedicación, incompatibilidade e esixible para o desempeño de determinados postos de traballo ou as condicións en que se desenvolve o traballo. c) O grao de interese, iniciativa ou esforzo con que o funcionario desempeña o seu traballo e o rendimento ou resultados obtidos. d) Os servizos extraordinarios prestados fóra da xornada normal de traballo.

Artigo 25. Retribucións dos funcionarios interinos¹. Os funcionarios interinos percibirán as retribucións básicas e as pagas extraordinarias correspondentes ao subgrupo ou grupo de adscrición, no caso de que este non teña subgrupo. Percibirán así mesmo as retribucións complementarias a que se refiren os apartados b), c) e d) do artigo 24 e as correspondentes á categoría de entrada no corpo ou escala no que sexa nomeado.². Recoñeceranse os trienios correspondentes aos servizos prestados antes da entrada en vigor do presente Estatuto, que terán efectos retributivos unicamente a partir da súa entrada en vigor.

Artigo 26. Retribucións dos funcionarios en prácticasAs administracións públicas determinarán as retribucións dos funcionarios en prácticas que, como mínimo, corresponderán ás do soldo do subgrupo ou grupo, no caso de que este non teña subgrupo, en que aspiren a ingresar.

Artigo 27. Retribucións do persoal laboralAs retribucións do persoal laboral determinarase de acordo coa lexislación laboral, o convenio colectivo que sexa aplicable e o contrato de traballo, respectando en todo o caso o establecido no artigo 21 do presente Estatuto.

Artigo 28. IndemnizaciónsOs funcionarios percibirán as indemnizacións correspondentes por razón do servizo.

Artigo 29. Retribucións diferidasAs administracións públicas poderán destinar cantidades, ata a porcentaxe da masa salarial que se fixe nas correspondentes leis de orzamentos xerais do Estado, para financiaren achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos que inclúan a cobertura da continxencia de xubilación, para o persoal incluído nos seus ámbitos, de acordo co establecido na normativa reguladora dos plans de pensións. As cantidades destinadas a financiaren achegas a plans de pensións ou contratos de seguros terán para todos os efectos a consideración de retribución diferida.

Artigo 30. Dedución de retribucións¹. Sen prexuízo da sanción disciplinaria que poida corresponder, a parte de xornada non realizada dará lugar á dedución proporcional de haberes, que non terá carácter sancionador.². Quen exercite o dereito de folga non terá dereito nin percibirá as retribucións correspondentes ao tempo en que permaneza nesa situación, sen que a dedución dos haberes que se efectúe teña carácter de sanción nin afecte ao réxime respectivo das súas prestacións sociais.

CAPÍTULO IV Dereito á negociación colectiva, representación e participación institucional. Dereito de reunión

Artigo 31. Principios xerais1. Os empregados públicos teñen dereito á negociación colectiva, representación e participación institucional para a determinación das súas condicións de traballo.2. Por negociación colectiva, para os efectos desta Lei, enténdese o dereito a negociara determinación de condicións de traballo dos empregados da Administración pública.3. Por representación, para os efectos desta Lei, enténdese a facultade de elixirrepresentantes e constituír órganos unitarios a través dos cales se instrumente ainterlocución entre as administracións públicas e os seus empregados.4. Por participación institucional, para os efectos desta Lei, enténdese o dereito a participar, a través das organizacións sindicais, nos órganos de control e seguimentodas entidades ou organismos que legalmente se determine.5. O exercicio dos dereitos establecidos neste artigo garántese e lévase a cabo a travésdos órganos e sistemas específicos regulados no presente Capítulo, sen prexuízodoutras formas de colaboración entre as administracións públicas e os seus empregados públicos ou os representantes destes.6. As organizacións sindicais máis representativas no ámbito da función pública estánlexitimadas para interpoñeren recursos en vía administrativa e xurisdiccional contra asresolucións dos órganos de selección.7. O exercicio dos dereitos establecidos neste capítulo deberá respectar en todo caso ocontido do presente Estatuto e as leis de desenvolvemento establecidas nel.8. Os procedementos para determinar condicións de traballo nas administraciónspúblicas terán en conta o que se estableza nos convenios e acordos de carácterinternacional ratificados por España.

Artigo 32. Negociación colectiva, representación e participación do persoal laboralA negociación colectiva, representación e participación dos empregados públicos concontrato laboral rexerase pola lexislación laboral, sen prexuízo dos preceptos deste capítulo que expresamente lles son de aplicación.

Artigo 33. Negociación colectiva1. A negociación colectiva de condicións de traballo dos funcionarios públicos, que estará suxeita aos principios de legalidade, cobertura orzamentaria, obrigatoriedade,boa fe na negociación, publicidade e transparencia, efectuarase mediante o exercicioda capacidade representativa recoñecida ás organizacións sindicais nos artigos 6.3.c);7.1 e 7.2 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical e noestablecido neste Capítulo.Para estes efectos, constituiranse mesas de negociación nas que estarán lexitimadospara estaren presentes, por unha banda, os representantes da administración públicacorrespondente, e por outra, as organizacións sindicais máis representativas a nivelestatal, as organizacións sindicais máis representativas de comunidade autónoma, asícomo os sindicatos que obteñan o 10 por 100 ou máis dos representantes nas elecciónspara delegados e xuntas de persoal, nas unidades electorais comprendidas no ámbitoespecífico da súa constitución.2. As

administracións públicas poderán encargar o desenvolvemento das actividades de negociación colectiva a órganos creados por elas, de natureza estritamente técnica, que posuirán a súa representación na negociación colectiva, logo das instrucións políticas correspondentes e sen prexuízo da ratificación dos acordos alcanzados polos órganos de goberno ou administrativos con competencia para iso.

Artigo 34. Mesas de negociación1. Para os efectos da negociación colectiva dos funcionarios públicos, constituirase unha mesa xeral de negociación no ámbito da Administración xeral do Estado, así como en cada unha das comunidades autónomas, das cidades de Ceuta e Melilla e das entidades locais.2. Recoñécese a lexitimación negocial das asociacións de municipios, así como a das entidades locais de ámbito supramunicipal. Para estes efectos, os municipios poderán adherirse con carácter previo ou de xeito sucesivo á negociación colectiva que se leve cabo no ámbito correspondente. Así mesmo, unha administración ou entidade pública poderá adherirse aos acordos alcanzados dentro do territorio de cada comunidade autónoma, ou aos acordos alcanzados nun ámbito supramunicipal.3. Son competencias propias das mesas xerais a negociación das materias relacionadas con condicións de traballo comúns aos funcionarios do seu ámbito.4. Dependendo das mesas xerais de negociación e por acordo delas poderán constituírse mesas sectoriais, atendendo ás condicións específicas de traballo das organizacións administrativas afectadas ou ás peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos e ao seu número.5. A competencia das mesas sectoriais estenderase aos temas comúns aos funcionarios do sector que non sexan obxecto de decisión por parte da mesa xeral respectiva ou aos que esta explicitamente lles reenvíe ou delegue.6. O proceso de negociación abrirase, en cada mesa, na data que de común acordo fixen a administración correspondente e a maioría da representación sindical. De non haber acordo, o proceso iniciarase no prazo máximo de un mes desde que a maioría dunha das partes lexitimadas o promova, bardante que existan causas legais ou pactadas que o impidan.7. Ambas as partes estarán obrigadas a negociar en baixo o principio da boa fe e proporcionárense mutuamente a información que precisen relativa á negociación.

Artigo 35. Constitución e composición das mesas de negociación1. As mesas a que se refire o artigo anterior quedarán validamente constituídas cando, alén da representación da administración correspondente, e sen prexuízo do dereito de todas as organizacións sindicais lexitimadas a participaren nelas en proporción á súa representatividade, tales organizacións sindicais representen, como mínimo, a maioría absoluta dos membros dos órganos unitarios de representación no ámbito de que se trate.2. As variacións na representatividade sindical, para os efectos de modificación na composición das mesas de negociación, serán acreditadas polas organizacións sindicais interesadas, mediante o

correspondente certificado da oficina pública de rexistro competente, cada dous anos a partir da data inicial de constitución das ditas mesas. 3. A designación dos compoñentes das mesas corresponderá ás partes negociadoras, que poderán contar coa asistencia nas deliberacións de asesores, que intervirán con voz, pero sen voto. 4. Nas normas de desenvolvemento do presente Estatuto establecerase a composición numérica das mesas correspondentes aos seus ámbitos, sen que ningunha das partes poida superar o número de quince membros.

Artigo 36. Mesas xerais de negociación 1. Constitúese a Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas. A representación destas será unitaria, estará presidida pola Administración xeral do Estado e contará con representantes das comunidades autónomas, das cidades de Ceuta e Melilla e da Federación Española de Municipios e Provincias, en función das materias que se negocien. A representación das organizacións sindicais lexitimadas para estaren presentes de acordo co disposto nos artigos 6 e 7 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, distribuirase en función dos resultados obtidos nas eleccións aos órganos de representación do persoal, delegados de persoal, xuntas de persoal e comités de empresa, no conxunto das administracións públicas. 2. Serán materias obxecto de negociación nesta Mesa as relacionadas no artigo 37 deste Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sen prexuízo dos acordos a que poidan chegar as comunidades autónomas no seu correspondente ámbito territorial en virtude das súas competencias exclusivas e compartidas en materia de función pública. Será especificamente obxecto de negociación no ámbito da Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas o incremento global das retribucións do persoal ao servizo das administracións públicas que corresponda incluír no proxecto de lei de orzamentos xerais do Estado de cada ano. 3. Para a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns ao persoal funcionario, estatutario e laboral de cada administración pública, constituirase na Administración xeral do Estado, en cada unha das comunidades autónomas, nas cidades de Ceuta e Melilla e nas entidades locais unha mesa xeral de negociación. Son de aplicación a estas mesas xerais os criterios establecidos no apartado anterior sobre representación das organizacións sindicais na Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas, tomando en consideración en cada caso os resultados obtidos nas eleccións aos órganos de representación do persoal funcionario e laboral do correspondente ámbito de representación. Ademais, tamén estarán presentes nestas mesas xerais as organizacións sindicais que formen parte da Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas, sempre que obtivesen o 10 por 100 dos representantes a persoal funcionario ou persoal laboral no ámbito correspondente á mesa de que se trate.

Artigo 37. Materias obxecto de negociación¹. Serán obxecto de negociación, no seu ámbito respectivo e en relación coas competencias de cada administración pública e co alcance que legalmente proceda encada caso, as materias seguintes: a) A aplicación do incremento das retribucións do persoal ao servizo das administracións públicas que se estableza na Lei de orzamentos xerais do Estado e das comunidades autónomas. b) A determinación e aplicación das retribucións complementarias dos funcionarios. c) As normas que fixen os criterios xerais en materia de acceso, carreira, provisión, sistemas de clasificación de postos de traballo, e plans e instrumentos de planificación de recursos humanos. d) As normas que fixen os criterios e mecanismos xerais en materia de avaliación do desempeño. e) Os plans de previsión social complementaria. f) Os criterios xerais dos plans e fondos para a formación e a promoción interna. g) Os criterios xerais para a determinación de prestacións sociais e pensións de clases pasivas. h) As propostas sobre dereitos sindicais e de participación. i) Os criterios xerais de acción social. l) As que así se establezan na normativa de prevención de riscos laborais. m) As que afecten ás condicións de traballo e ás retribucións dos funcionarios, a regulación das cales esixa unha norma con rango de lei. n) Os criterios xerais sobre ofertas de emprego público. ñ) As referidas a calendario laboral, horarios, xornadas, vacacións, permisos, mobilidade funcional e xeográfica, así como os criterios xerais sobre a planificación estratéxica dos recursos humanos, naqueles aspectos que afecten a condicións de traballo dos empregados públicos.

2. Quedan excluídas da obrigatoriedade de negociación, as materias seguintes: a) As decisións das administracións públicas que afecten ás súas potestades de organización. Cando as consecuencias das decisións das administracións públicas que afecten ás súas potestades de organización teñan repercusión sobre condicións de traballo dos funcionarios públicos relacionadas no apartado anterior, procederá a negociación das devanditas condicións coas organizacións sindicais a que se refire este Estatuto. b) A regulación do exercicio dos dereitos dos cidadáns e dos usuarios dos servizos públicos, así como o procedemento de formación dos actos e disposicións administrativas. c) A determinación de condicións de traballo do persoal directivo. d) Os poderes de dirección e control propios da relación xerárquica. e) A regulación e determinación concreta, en cada caso, dos sistemas, criterios, órganos e procedementos de acceso ao emprego público e a promoción profesional.

Artigo 38. Pactos e acordos¹. No seo das mesas de negociación correspondentes, os representantes das administracións públicas poderán concertar pactos e acordos coa representación das organizacións sindicais lexitimadas para tales efectos, para determinaren condicións de traballo dos funcionarios das devanditas administracións.

2. Os pactos celebraranse sobre materias que se correspondan estritamente co ámbito competencial do órgano administrativo que o asine e aplicaranse directamente ao persoal do ámbito correspondente.

3. Os acordos versarán sobre materias

que son competencia dos órganos de goberno das administracións públicas. Para a súa validez e eficacia cómpre a súa aprobación expresa e formal por estes órganos. Cando tales acordos sexan ratificados e afecten a temas que poden ser decididos de forma definitiva polos órganos de goberno, o seu contido será directamente aplicable ao persoal incluído no seu ámbito de aplicación, sen prexuízo de que para os efectos formais se requira a modificación ou derogación, de ser o caso, da normativa regulamentaria correspondente. Se os acordos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de lei, e xa que logo, só poden ser determinadas definitivamente polas Cortes Xerais ou as asembleas lexislativas das comunidades autónomas, o seu contido carecerá de eficacia directa. Non obstante, neste suposto o órgano de goberno respectivo que teña iniciativa lexislativa procederá á elaboración, aprobación e remisión ás Cortes Xerais ou asembleas lexislativas das comunidades autónomas do correspondente proxecto de lei conforme ao contido do acordo e no prazo que se acordou. Cando exista falta de ratificación dun acordo ou, de ser o caso, unha negativa expresa a incorporar o acordado no proxecto de lei correspondente, deberase iniciar a renegociación das materias tratadas no prazo de un mes, se así o solicitar cando menos a maioría dunha das partes.

4. Os pactos e acordos deberán determinar as partes que os concertan, o ámbito persoal, funcional, territorial e temporal, así como a súa forma, prazo de preaviso e condicións de denuncia.

5. Estableceranse comisións paritarias de seguimento dos pactos e acordos coa composición e funcións que as partes determinen.

6. Os pactos celebrados e os acordos, unha vez ratificados, deberán ser lle remitidos á oficina pública que cada Administración competente determine e a autoridade respectiva ordenará a súa publicación no boletín oficial que corresponda en función do ámbito territorial.

7. No caso de non se producir acordo na negociación ou na renegociación establecida no último parágrafo do apartado 3 deste artigo, e unha vez esgotados, de ser o caso, os procedementos de solución extraxudicial de conflitos, corresponderalles aos órganos de goberno das administracións públicas estableceren as condicións de traballo dos funcionarios coas excepcións relacionadas nos apartados 11, 12 e 13 deste artigo.

8. Os pactos e acordos que, de conformidade co establecido no artigo 37, conteñan materias e condicións xerais de traballo comúns ao persoal funcionario e laboral, terán a consideración e efectos establecidos neste artigo para os funcionarios e no artigo 83 do Estatuto dos Traballadores para o persoal laboral.

9. Os pactos e acordos en cada seu ámbito e en relación coas competencias de cada administración pública, poderán establecer a estrutura da negociación colectiva así como fixar as regras que deben resolver os conflitos de concorrencia entre as negociacións de distinto ámbito, e os criterios de primacía e complementariedade entre as diferentes unidades negociadoras.

10. Garántese o cumprimento dos pactos e acordos, agás cando excepcionalmente e por causa

grave de interese público derivada dunha alteración substancial das circunstancias económicas, os órganos de goberno das administracións públicas suspendan ou modifiquen o cumprimento de pactos e acordos xa asinados, na medida estritamente necesaria para salvagardar o interese público. Neste suposto, as administracións públicas deberán informar ás organizacións sindicais das causas da suspensión ou modificación. 11. Agás que exista un acordo en contra, os pactos e acordos prorrogaranse de ano en ano de non mediar denuncia expresa dunha das partes. 12. A vixencia do contido dos pactos e acordos, unha vez concluída a súa duración, producirase nos termos que eles mesmos estableceran. 13. Os pactos e acordos que sucedan a outros anteriores derróganos na súa integridade, agás os aspectos que expresamente se acorde manter.

Artigo 39. Órganos de representación 1. Os órganos específicos de representación dos funcionarios son os delegados de persoal e as xuntas de persoal. 2. Nas unidades electorais onde o número de funcionarios sexa igual ou superior a 6 e inferior a 50, a súa representación corresponderalles aos delegados de persoal. Ata 30 funcionarios elixirase un delegado, e de 31 a 49 elixiranse tres, que exercerán a súa representación conxunta e mancomunadamente. 3. As xuntas de persoal constituiranse en unidades electorais que contén un cen mínimo de 50 funcionarios. 4. O establecemento das unidades electorais será regulado polo Estado e por cada comunidade autónoma dentro do ámbito das súas competencias legislativas. Logo do acordo coas organizacións sindicais lexitimadas nos artigos 6 e 7 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, os órganos de goberno das administracións públicas poderán modificar ou establecer unidades electorais en razón do número e peculiaridades dos seus colectivos, axeitando a súa configuración ás estruturas administrativas ou aos ámbitos de negociación constituídos ou que se constituían. 5. Cada xunta de persoal componse dun número de representantes, en función do número de funcionarios da unidade electoral correspondente, de acordo coa seguinte escala, en coherencia co establecido no Estatuto dos Traballadores: De 50 a 100 funcionarios: 5. De 101 a 250 funcionarios: 9. De 251 a 500 funcionarios: 13. De 501 a 750 funcionarios: 17. De 751 a 1.000 funcionarios: 21. De 1001 en diante, dous por cada 1000 ou fracción, co máximo de 75. 6. As xuntas de persoal elixirán entre os seus membros un presidente e un secretario, e elaborarán o seu propio regulamento de procedemento, que non poderá contravir o disposto no presente Estatuto e na lexislación de desenvolvemento. Deberán remitir lle unha copia do regulamento e das súas modificacións ao órgano ou órganos competentes en materia de persoal que cada administración determine. O regulamento e as súas modificacións deberán ser aprobados polos votos favorables de, polo menos, dous terzos dos seus membros.

Artigo 40. Funcións e lexitimación dos órganos de representación 1. As xuntas de persoal

e os delegados de persoal, de ser o caso, terán as seguintes funcións en cada seu ámbito: a) Recibiren información sobre a política de persoal así como sobre os datos referentes á evolución das retribucións, evolución probable do emprego no ámbito correspondente e programas de mellora do rendemento. b) Emitiren informes, por pedimento da Administración pública correspondente, sobre o traslado total ou parcial das instalacións e implantación ou revisión dos seus sistemas de organización e métodos de traballo. c) Seren informados de todas as sancións impostas por faltas moi graves. d) Teren coñecemento e seren oídos no establecemento da xornada laboral e do horario de traballo, así como no réxime de vacacións e permisos. e) Vixiaren o cumprimento das normas vixentes en materia de condicións de traballo, prevención de riscos laborais, Seguridade Social e emprego, e exercerán, de ser o caso, as accións legais oportunas perante os organismos competentes. f) Colaborarán coa administración correspondente para conseguir o establecemento de tantas medidas que procuren o mantemento e incremento da produtividade.

2. As xuntas de persoal, colexiadamente, por decisión maioritaria dos seus membros, de ser o caso, os delegados de persoal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciaren, como interesados, os correspondentes procedementos administrativos e para exercitaren as accións en vía administrativa ou xudicial en todo o relativo ao ámbito das súas funcións.

Artigo 41. Garantías da función representativa do persoal. 1. Os membros das xuntas de persoal e os delegados de persoal, de ser o caso, como representantes legais dos funcionarios, dispoñerán no exercicio da súa función representativa das seguintes garantías e dereitos: a) O acceso e libre circulación polas dependencias da súa unidade electoral, sen que se empece o normal funcionamento das correspondentes unidades administrativas, dentro dos horarios habituais de traballo e con excepción das zonas que se reserven de conformidade co disposto na lexislación vixente. b) A distribución libre das publicacións que se refiran a cuestións profesionais e sindicais. c) A audiencia nos expedientes disciplinarios a que puideren ser sometidos os seus membros durante o tempo do seu mandato e durante o ano inmediatamente posterior, sen prexuízo da audiencia ao interesado regulada no procedemento sancionador. d) Un crédito de horas mensuais dentro da xornada de traballo e retribuídas como de traballo efectivo, de acordo coa seguinte escala: Ata 100 funcionarios: 15. De 101 a 250 funcionarios: 20. De 251 a 500 funcionarios: 30. De 501 a 750 funcionarios: 35. De 751 en diante: 40. Os membros da xunta de persoal e delegados de persoal da mesma candidatura que asío manifesten poderán proceder, trala comunicación ao órgano que ostente a Xefatura de Persoal diante da cal exerza a súa representación, á acumulación dos créditos horarios. e) Non serán trasladados nin sancionados por causas relacionadas co exercicio do seu mandato

representativo, nin durante a vixencia deste, nin no ano seguinte á súa extinción, exceptuando a extinción que teña lugar por revogación ou dimisión.2. Os membros das xuntas de persoal e os delegados de persoal non poderán ser discriminados na súa formación nin na súa promoción económica ou profesional por razón do desempeño da súa representación.3. Cada un dos membros da xunta de persoal e esta como órgano colexiado, así como os delegados de persoal, de ser o caso, gardarán sigilo profesional en todo o referente aos asuntos en que a Administración sinala expresamente o carácter reservado, aínda logo de expirar o seu mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado pola Administración poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito da Administración para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 42. Duración da representación O mandato dos membros das xuntas de persoal e dos delegados de persoal, de ser o caso, será de catro anos, e poderán ser reelixidos. O mandato entenderase prorrogado, ao seu remate, non se promoveran novas eleccións, sen que os representantes con mandato prorrogado se contabilicen para determinar a capacidade representativa dos sindicatos.

Artigo 43. Promoción de eleccións a delegados e xuntas de persoal 1. Poderán promover a celebración de eleccións a delegados e xuntas de persoal, conforme o establecido no presente Estatuto e nos artigos 6 e 7 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical: a) Os sindicatos máis representativos a nivel estatal. b) Os sindicatos máis representativos en cada comunidade autónoma, cando a unidade electoral afectada estea situada no seu ámbito xeográfico. c) Os sindicatos que, sen seren máis representativos, consigan polo menos o 10 por 100 dos representantes a que se refire este Estatuto no conxunto das administracións públicas. d) Os sindicatos que obteñan polo menos unha porcentaxe do 10 por 100 na unidade electoral na que se pretende promover as eleccións. e) Os funcionarios da unidade electoral, por acordo maioritario. 2. Os lexitimados para promoveren eleccións terán, para este efecto, dereito a que a administración pública correspondente lles forneza o censo de persoal das unidades electorais afectadas, distribuído por organismos ou centros de traballo.

Artigo 44. Procedemento electoral O procedemento para a elección das xuntas de persoal e para a elección de delegados de persoal determinarase regulamentariamente tendo en conta os seguintes criterios xerais: - A elección realizarase mediante sufraxio persoal, directo, libre e secreto, que poderá emitirse por correo ou por outros medios telemáticos. - Serán electores e elixibles os funcionarios que se atopen na situación de servizo activo. Non terán a consideración de electores nin elixibles os funcionarios que ocupen postos cuxo nomeamento se efectúe a través dun real decreto ou por un decreto dos consellos de

gobierno das comunidades autónomas e das cidades de Ceutae Melilla.- Poderán presentar candidaturas as organizacións sindicais legalmente constituídasou as coalicións destas, e os grupos de electores dunha mesma unidade electoral, sempre que o número deles sexa equivalente, polo menos, ao triplo dos membros que se vaian elixir.- As xuntas de persoal elixiranse mediante listas pechadas a través dun sistema proporcional corrixido, e os delegados de persoal mediante listas abertas e sistema maioritario.- Os órganos electorais serán as mesas electorais que se constitúan para a dirección e desenvolvemento do procedemento electoral e as oficinas públicas permanentes para o cómputo e certificación de resultados reguladas na normativa laboral.- As impugnacións tramitaranse conforme un procedemento arbitral, excepto as reclamacións contra as denegacións de inscrición de actas electorais, que poderán suscitarse directamente ante a xurisdición social.

Artigo 45. Solución extraxudicial de conflitos colectivos¹. Con independencia das atribucións fixadas polas partes ás comisións paritarias establecidas no artigo 38.5 para o coñecemento e resolución dos conflitos derivados da aplicación e interpretación dos pactos e acordos, as administracións públicas e as organizacións sindicais a que se refire o presente capítulo poderán acordar a creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extraxudicial de conflitos colectivos.² Os conflitos a que se refire o apartado anterior poderán ser os derivados da negociación, aplicación e interpretación dos pactos e acordos sobre as materias sinaladas no artigo 37, agás para aquelas en que exista reserva de lei.³ Os sistemas poderán estar integrados por procedementos de mediación e arbitraje. A mediación será obrigatoria cando o solicite unha das partes e as propostas de solución que ofrezan o mediador ou mediadores poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas por elas. Mediante o procedemento de arbitraje as partes poderán acordar voluntariamente encomendarlle a un terceiro a resolución do conflito suscitado, comprometéndose de antemán a aceptar o seu contido.⁴ O acordo logrado a través da mediación ou da resolución de arbitraje terá a mesma eficacia xurídica e tramitación dos pactos e acordos regulados no presente Estatuto, sempre que os que adoptaran o acordo ou subscribieran o compromiso arbitral tivesen a lexitimación que lles permita acordar, no ámbito do conflito, un pacto ou acordo conforme o establecido neste Estatuto. Estes acordos serán susceptibles de impugnación. Especificamente poderase interpoñer un recurso contra a resolución arbitral no caso de que non se observara no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades establecidos para o efecto, ou cando a resolución versara sobre puntos non sometidos á súa decisión, ou se esta contradía a legalidade vixente.⁵ A utilización destes sistemas efectuarase conforme os procedementos que regulamentariamente se determinen tralo acordo coas organizacións

sindicais representativas.

Artigo 46. Dereito de reunión¹. Están lexitimados para convocaren unha reunión, ademais das organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais: a) Os delegados de persoal b) As xuntas de persoal c) Os comités de empresa d) Os empregados públicos das administracións respectivas en número non inferior ao 40 por 100 do colectivo convocado. 2. As reunións no centro de traballo autorizaranse fóra das horas de traballo, agás un acordo entre o órgano competente en materia de persoal e os que estean lexitimados para convocalas. A celebración da reunión non prexudicará a prestación dos servizos e os seus convocantes serán responsables do seu normal desenvolvemento.

CAPÍTULO V Dereito á xornada de traballo, permisos e vacacións

Artigo 47. Xornada de traballo dos funcionarios públicos As administracións públicas establecerán a xornada xeral e as especiais de traballo dos seus funcionarios públicos. A xornada de traballo poderá ser a tempo completo ou a tempo parcial.

Artigo 48. Permisos dos funcionarios públicos¹. As administracións públicas determinarán os supostos de concesión de permisos aos funcionarios públicos e os seus requisitos, efectos e duración. En defecto de lexislación aplicable os permisos e a súa duración serán, polo menos, os seguintes: a) Por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade. Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade. b) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día. c) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos que se determine. d) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa celebración. e) Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polas funcionarias embarazadas. f) Por lactación dun fillo menor de doce meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e ao final da xornada ou, en unha hora ao comezo ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen. Igualmente a funcionaria poderá solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente. Este permiso incrementarase

proporcionalmente nos casos de parto múltiple.g) Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados logo do parto, a funcionaria ou o funcionario terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias percibindo as retribucións íntegras. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.h) Por razóns de garda legal, cando o funcionario teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou dunha persoa condiscapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito á redución da súa xornada de traballo, coa diminución das súas retribucións que corresponda. Terá o mesmo dereito o funcionario que precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe unha actividade retribuída.i) Por ser preciso o coidado dun familiar de primeiro grao, o funcionario terá dereito a solicitar unha redución de ata o cincuenta por cento da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo de un mes. Se houber máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de goce desta redución poderase ratear entre eles, respectando en todo caso, o prazo máximo de un mes.l) Por tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.m) Por asuntos particulares, seis días.2. Ademais dos días de libre disposición establecidos por cada administración pública, os funcionarios terán dereito ao goce de dous días adicionais ao cumpriren o sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo. Artigo 49. Permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e por razón de violencia de xénero En todo caso concederanse os seguintes permisos coas correspondentes condicións mínimas:a) Permiso por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase á vontade da funcionaria sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste de permiso. Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento establecido para a reincorporación da nai ao traballo esta

se atopar en situación de incapacidade temporal. Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de discapacidade do fillo ou de parto múltiple. Este permiso poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen. Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado logo do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais. Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración. b) Permiso por adopción ou acollida, tanto preadoptivo como permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acolleito, e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollida múltiple. O cómputo do prazo contarase a elección do funcionario, a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollida ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de goce deste permiso. No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos. Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollida múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acolleito. Este permiso poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades de servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen. Se for necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, nos casos de adopción ou acollida internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata dous meses de duración, percibindo durante este período exclusivamente as retribucións básicas. Con independencia do permiso de ata dous meses establecido no parágrafo anterior e para o suposto recollido no devandito parágrafo, o permiso por adopción ou acollida, tanto preadoptivo como permanente ou simple, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollida. Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración. Os supostos de adopción ou acollida, tanto preadoptivo como permanente ou simple, establecidos neste artigo serán os que así se establezan no Código Civil ou nas leis civís das comunidades autónomas que os regulen. A acollida simple deberá ter unha duración non inferior a un ano. c) Permiso de paternidade polo nacemento, acollida ou adopción dun fillo: terá unha duración de quince días, que poderán gozar o pai ou o outro proxenitor a partir da

datado nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollida ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. Este permiso é independente do goce compartido dos permisos sinalados nos apartados a) e b). Nos casos establecidos nos apartados a), b), e c) o tempo transcorrido durante o goce destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos da funcionaria e, de ser o caso, do outro proxenitor funcionario, durante todo o período de duración do permiso, e, de sero caso, durante os períodos posteriores ao goce deste, se de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de goce do permiso. Os funcionarios que fixeran uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollida terán dereito, unha vez finalizado o período de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lles resulten menos favorables ao goce do permiso, así como a beneficiarse de calquera melloras condicións de traballo a que puidesen ter dereito durante a súa ausencia. d) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria: as faltas de asistencia das funcionarias vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda. Así mesmo, as funcionarias vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a administración pública competente en cada caso.

Artigo 50. Vacacións dos funcionarios públicos Os funcionarios públicos terán dereito a gozaren como mínimo, durante cada ano natural, dunhas vacacións retribuídas de vinte e dous días hábiles, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o ano foi menor. Para os efectos do establecido no presente artigo, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

Artigo 51. Xornada de traballo, permisos e vacacións do persoal laboral Para o réxime de xornada de traballo, permisos e vacacións do persoal laboral rexerá o establecido neste capítulo e na lexislación laboral correspondente. CAPÍTULO VI Deberes dos empregados públicos. Código de Conduta

Artigo 52. Deberes dos empregados públicos. Código de Conduta Os empregados

públicos deberán desempeñar con dilixencia as tarefas que teñan asignadas e velar polos intereses xerais con suxeición e observancia da Constitución e do resto do ordenamento xurídico, e deberán actuar de acordo cos seguintes principios: obxectividade, integridade, neutralidade, responsabilidade, imparcialidade, confidencialidade, dedicación ao servizo público, transparencia, exemplaridade, austeridade, accesibilidade, eficacia, honradez, promoción da contorna cultural e medioambiental, e respecto á igualdade entre mulleres e homes, que inspiran o Código de Conduta dos empregados públicos configurado polos principios éticos e de conduta regulados nos artigos seguintes. Os principios e regras establecidos neste capítulo informarán a interpretación e aplicación do réxime disciplinario dos empregados públicos.

Artigo 53. Principios éticos

1. Os empregados públicos respectarán a Constitución e o resto de normas que integran o ordenamento xurídico.
2. A súa actuación perseguirá a satisfacción dos intereses xerais dos cidadáns e fundamentarase en consideracións obxectivas orientadas cara á imparcialidade e o interese común, á marxe de calquera outro factor que exprese posicións persoais, familiares, corporativas, clientelares ou calquera outra que poida colidir con este principio.
3. Axustarán a súa actuación aos principios de lealdade e boa fe coa Administración en que presten os seus servizos, e cos seus superiores, compañeiros, subordinados, así como cos cidadáns.
4. A súa conduta basearase no respecto dos dereitos fundamentais e liberdades públicas, evitando calquera actuación que poida producir discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo, orientación sexual, relixión ou convicións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
5. Absteranse naqueles asuntos en que teñan un interese persoal, así como de toda actividade privada ou interese que poida supoñer un risco de suscitar conflitos de intereses co seu posto público.
6. Non contraerán obrigas económicas nin intervirán en operacións financeiras, obrigas patrimoniais ou negocios xurídicos con persoas ou entidades cando poida supoñer un conflito de intereses coas obrigas do seu posto público.
7. Non aceptarán ningún trato de favor ou situación que implique privilexio ou vantaxe inxustificada por parte de persoas físicas ou entidades privadas.
8. Actuarán de acordo cos principios de eficacia, economía e eficiencia, e vixiarán a consecución do interese xeral e o cumprimento dos obxectivos da organización.
9. Non influirán na axilización ou resolución dun trámite ou procedemento administrativo sen xusta causa e, en ningún caso cando iso comporte un privilexio en beneficio dos titulares dos cargos públicos ou a súa contorna familiar e social inmediata ou cando supoña un menoscabo dos intereses de terceiros.
10. Cumprirán con dilixencia as tarefas que lles correspondan ou se lles encomendene, de ser o caso, resolverán dentro de prazo os procedementos ou expedientes da súa competencia.
- 11.

Exercerán as súas atribucións segundo o principio de dedicación ao servizo público, absténdose non só de condutas contrarias a el, senón tamén de calquera outra que comprometa a neutralidade no exercicio dos servizos públicos.12. Gardarán segredo das materias clasificadas ou outras cuxa difusión este prohibida legalmente, e manterán a debida discreción sobre aqueles asuntos que coñezan por razón do seu cargo, sen que poidan facer uso da información obtida para beneficio propio ou de terceiros, ou en prexuízo do interese público. Artigo 54. Principios de conduta1. Tratarán con atención e respecto aos cidadáns, aos seus superiores e aos restantes empregados públicos.2. O desempeño das tarefas correspondentes ao seu posto de traballo realizarase de forma dilixente e cumprindo a xornada e o horario establecidos.3. Obedecerán as instrucións e ordes profesionais dos superiores, agás que constituían unha infracción manifesta do ordenamento xurídico; nese caso poñerán inmediatamente en coñecemento dos órganos de inspección procedentes.4. Informarán aos cidadáns sobre aquelas materias ou asuntos que teñan dereito a coñecer, e facilitarán o exercicio dos seus dereitos e o cumprimento das súas obrigas.5. Administrarán os recursos e bens públicos con austeridade e non os utilizarán en proveito propio ou de persoas achegadas. Terán, así mesmo, o deber de velaren pola súa conservación.6. Rexeitarase calquera agasallo, favor ou servizo en condicións vantaxosas que vaia alén dos usos habituais, sociais e de cortesía, sen prexuízo do establecido no Código Penal.7. Garantirán a constancia e permanencia dos documentos para a súa transmisión e entrega aos seus posteriores responsables.8. Manterán actualizada a súa formación e cualificación.9. Observarán as normas sobre seguridade e saúde laboral.10. Poñerán en coñecemento dos seus superiores ou dos órganos competentes as propostas que consideren axeitadas para mellorar o desenvolvemento das funcións da unidade en que estean destinados. Para estes efectos poderase establecer a creación d'instancia adecuada competente para centralizar a recepción das propostas de empregados públicos ou administrados que sirvan para mellorar a eficacia no servizo.11. Garantirán a atención ao cidadán na lingua que o solicite sempre que sexa oficial no territorio.

TÍTULO IV Adquisición e perda da relación de servizo

CAPÍTULO I Acceso ao emprego público e adquisición da relación de servizo

Artigo 55. Principios reitores1. Todos os cidadáns teñen dereito ao acceso ao emprego público de acordo cos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, e de acordo co establecido no presente Estatuto e no resto do ordenamento xurídico.2. As administracións públicas, entidades e organismos a que se refire o artigo 2 do presente Estatuto seleccionarán o seu persoal funcionario e laboral mediante procedementos en

que se garantan os principios constitucionais antes expresados, así como os que se establecen a seguir: a) Publicidade das convocatorias e das súas bases. b) Transparencia. c) Imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección. d) Independencia e discrecionalidade técnica na actuación dos órganos de selección. e) Adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as funcións ou tarefas que se vaian desenvolver. f) Axilidade, sen prexuízo da obxectividade, nos procesos de selección.

Artigo 56. Requisitos xerais. 1. Para poder participar nos procesos selectivos cómpre reunir os seguintes requisitos: a) Ter a nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo seguinte. b) Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas. c) Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, de ser o caso, da idade máxima dexubilación forzosa. Só mediante unha lei poderá establecerse outra idade máxima, distinta da idade de xubilación forzosa, para o acceso ao emprego público. d) Non ser separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das administracións públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das comunidades autónomas, nin acharse en situación de inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por unha resolución xudicial, para o acceso ao corpo ou escala de funcionario ou para exercer funcións similares ás que desempeñaban no caso do persoal laboral, en que fose separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro Estado, non estar inhabilitado ou en situación equivalente nin ser sometido a unha sanción disciplinaria ou equivalente que impida nos mesmos termos no seu Estado o acceso ao emprego público. e) Posuír a titulación esixida. 2. As administracións públicas, no ámbito das súas competencias, deberán establecer a selección de empregados públicos debidamente capacitados para cubriren os postos de traballo nas comunidades autónomas que gocen de dúas linguas oficiais. 3. Poderá esixirse o cumprimento doutros requisitos específicos que garden relación obxectiva e proporcionada coas funcións asumidas e as tarefas que se vaian desempeñar. En todo caso, terán que establecerse de xeito abstracto e xeral.

Artigo 57. Acceso ao emprego público de nacionais doutros estados. 1. Os nacionais dos Estados membros da Unión Europea poderán acceder, como persoal funcionario, en igualdade de condicións que os españois, aos empregos públicos, con excepción daqueles que directa ou indirectamente impliquen unha participación no exercicio do poder público ou nas funcións que teñen por obxecto a salvagarda dos intereses do Estado ou das administracións públicas. Para ese efecto, os órganos de goberno das administracións públicas determinarán as agrupacións de funcionarios a que se refire o artigo 76 ás que non poidan acceder os nacionais doutros Estados. 2. O establecido no apartado anterior será de aplicación, calquera que sexa a súa nacionalidade, ao cónxuxe dos españois e dos nacionais doutros estados membros da Unión Europea, sempre que non estean separados

de dereito, e aos seus descendentes aos do seu cónxuxe sempre que non estean separados de dereito, e que sexan menores de vinte e un anos ou maiores de devandita idade dependentes.3. O acceso ao emprego público como persoal funcionario estenderase igualmente ás persoas incluídas no ámbito de aplicación dos tratados internacionais celebrados pola Unión Europea e ratificados por España nos que sexa de aplicación a libre circulación de traballadores, nos termos establecidos no apartado 1 deste artigo.4. Os estranxeiros a que se refiren os apartados anteriores, así como os estranxeiros con residencia legal en España, poderán acceder ás administracións públicas como persoal laboral en igualdade de condicións que os españois.5. Só cunha lei das Cortes Xerais ou das asembleas lexislativas das comunidades autónomas poderá eximirse do requisito da nacionalidade por razóns de interese xeral para o acceso á condición de persoal funcionario.

Artigo 58. Acceso ao emprego público de funcionarios españois de organismos internacionais. As administracións públicas establecerán os requisitos e condicións para o acceso a elas de funcionarios de nacionalidade española de organismos internacionais, sempre que posúan a titulación requirida e superen os correspondentes procesos selectivos. Poderán quedar exentos da realización daquelas probas que teñan por obxecto acreditar coñecementos xa esixidos para o desempeño do seu posto no organismo internacional correspondente.

Artigo 59. Persoas con discapacidade. 1. Nas ofertas de emprego público reservarase unha cota non inferior ao cinco por cento das vacantes para seren cubertas entre persoas con discapacidade, considerando como tales as definidas no apartado 2 do artigo 1 da Lei 51/2003, do 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, sempre que superen os procesos selectivos e acrediten a súa discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas, de modo que progresivamente se alcance o dous por cento dos efectivos totais en cada administración pública. 2. Cada administración pública adoptará as medidas precisas para establecer adaptacións e axustes razoables de tempos e medios no proceso selectivo así como, unha vez superado o devandito proceso, as adaptacións no posto de traballo ás necesidades das persoas con discapacidade.

Artigo 60. Órganos de selección. 1. Os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros. Tenderase, así mesmo, á paridade entre muller e home. 2. O persoal de elección ou de designación política, os funcionarios interinos e o persoal eventual non poderán formar parte dos órganos de selección. 3. A pertenza aos órganos de selección

será sempre a título individual; non se poderá ostentar esta en representación ou por conta de ninguén.

Artigo 61. Sistemas selectivos 1. Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva establecidas neste Estatuto. Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos. 2. Os procedementos de selección coidarán especialmente a conexión entre o tipo de probas que se van superar e a adecuación ao desempeño das tarefas dos postos de traballo convocados, incluíndo, de ser o caso, as probas prácticas que sexan precisas. As probas poderán consistir na comprobación dos coñecementos e a capacidade analítica dos aspirantes, expresados de forma oral ou escrita, na realización de exercicios que demostren a posesión de habilidades e destrezas, na comprobación do dominio de linguas estranxeiras e, de ser o caso, na superación de probas físicas. 3. Os procesos selectivos que inclúan, ademais das preceptivas probas de capacidade, a valoración de méritos dos aspirantes, só poderán outorgarlle á devandita valoración unha puntuación proporcionada que non determinará, en ningún caso, por si mesma o resultado do proceso selectivo. 4. As administracións públicas poderán crear órganos especializados e permanentes para a organización de procesos selectivos, e poderán encomendarlles estas funcións aos institutos ou escolas de administración pública. 5. Para asegurar a obxectividade e a racionalidade dos procesos selectivos, as probas poderán completarse coa superación de cursos, de períodos de prácticas, coa exposición curricular polos candidatos, con probas psicotécnicas ou coa realización de entrevistas. Igualmente poderán esixirse recoñecementos médicos. 6. Os sistemas selectivos de funcionarios de carreira serán os de oposición e concurso oposición, que deberán incluír, cando menos, unha ou varias probas para determinar a capacidade dos aspirantes e establecer a orde de prelación. Só en virtude dunha lei poderá aplicarse, con carácter excepcional, o sistema de concurso, que consistirá unicamente na valoración de méritos. 7. Os sistemas selectivos de persoal laboral fixo serán os de oposición, concurso oposición, coas características establecidas no apartado anterior, ou concurso de valoración de méritos. As administracións públicas poderán negociar as formas de colaboración que nomarco dos convenios colectivos fixen a actuación das organizacións sindicais no desenvolvemento dos procesos selectivos. 8. Os órganos de selección non poderán propoñer o acceso á condición de funcionario dun número superior de aprobados ao de prazas convocadas, excepto cando así o estableza a propia convocatoria. Non obstante o anterior, sempre que os órganos de selección propoñan o nomeamento de igual número de aspirantes que o de prazas convocadas, e co fin de asegurar a súa cobertura, cando se produzan renuncias dos aspirantes

seleccionados, antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o órgano convocante poderá requirir do órgano desección unha relación complementaria dos aspirantes que sigan aos propostos, para o seu posible nomeamento como funcionarios de carreira.

Artigo 62. Adquisición da condición de funcionario de carreira 1. A condición de funcionario de carreira adquirese polo cumprimento sucesivo dos seguintes requisitos: a) Superación do proceso selectivo. b) Nomeamento polo órgano ou autoridade competente, que será publicado no diario oficial correspondente. c) Acto de acatamento da Constitución e, de ser o caso, do estatuto de autonomía correspondente e do resto do ordenamento xurídico. d) Toma de posesión dentro do prazo que se estableza. 2. Para os efectos do disposto no apartado 1.b) anterior, quen non acredite, unha vez superado o proceso selectivo, que reúne os requisitos e condicións esixidos na convocatoria non poderá ser funcionario e quedarán sen efecto as actuacións relativas a el. **CAPÍTULO II** Perda da relación de servizo

Artigo 63. Causas de perda da condición de funcionario de carreira Son causas de perda da condición de funcionario de carreira: a) A renuncia á condición de funcionario. b) A perda da nacionalidade. c) A xubilación total do funcionario. d) A sanción disciplinaria de separación do servizo que tiver carácter firme. e) A pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta ou especial para cargo público que tiver carácter firme.

Artigo 64. Renuncia 1. A renuncia voluntaria á condición de funcionario terá que ser manifestada por escrito e será aceptada expresamente pola Administración, agás o disposto no apartado seguinte. 2. Non poderá ser aceptada a renuncia cando o funcionario estea suxeito a un expediente disciplinario ou sexa ditado en contra súa un acto de procesamento ou de apertura de xuízo oral pola comisión dalgún delito. 3. A renuncia á condición de funcionario non inhabilita para ingresar de novo na administración pública a través do procedemento de selección establecido.

Artigo 65. Perda da nacionalidade A perda da nacionalidade española ou a de calquera outro Estado membro da Unión Europea ou a daqueles estados aos que, en virtude de tratados internacionais celebrados pola Unión Europea e ratificados por España, lles sexa de aplicación a libre circulación de traballadores, que sexa tida en conta para o nomeamento, determinará a perda da condición de funcionario agás que simultaneamente se adquira a nacionalidade dalgún dos devanditos estados. **Artigo 66.** Pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta ou especial para cargo público A pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta, cando a sentenza que a impoña adquirira firmeza, produce a perda da condición de funcionario respecto de todos os empregos ou cargos que tiver. A pena principal ou accesoria de inhabilitación especial, cando a sentenza que

aimpoña adquirira firmeza, produce a perda da condición de funcionario respectodaqueles empregos ou cargos especificados na sentenza.

Artigo 67. Xubilación1. A xubilación dos funcionarios poderá ser:a) Voluntaria, a solicitude do funcionario.b) Forzosa, ao cumprir a idade legalmente establecida.c) Pola declaración de incapacidade permanente para o exercicio das funcións propiasdo seu corpo ou escala, ou polo recoñecemento dunha pensión de incapacidadepermanente absoluta ou incapacidade permanente total en relación co exercicio dasfuncións do seu corpo ou escala.d) Parcial. De acordo co establecido nos apartados 2 e 4.2. Procederá a xubilación voluntaria, por pedimento do interesado, sempre que ofuncionario reúna os requisitos e condicións establecidos no réxime de SeguridadeSocial que lle sexa aplicable.Poderanse establecer condicións especiais das xubilacións voluntaria e parcialmediante unha lei das Cortes Xerais, con carácter excepcional e no marco daplanificación dos recursos humanos.3. A xubilación forzosa declararase de oficio ao cumprir o funcionario os sesenta e cinco anos de idade.Non obstante, nos termos das leis da función pública que se diten en desenvolvementodeste Estatuto, poderase solicitar a prolongación da permanencia no servizo activo como máximo ata que se cumpra setenta anos de idade. A administración públicacompetente deberá resolver de forma motivada a aceptación ou denegación daprolongación.Do disposto nos dous parágrafos anteriores quedarán excluídos os funcionarios queteñan normas estatais específicas de xubilación.4. Procederá a xubilación parcial, a solicitude do interesado, sempre que o funcionario reúna os requisitos e condicións establecidos no réxime de Seguridade Social que lle sexa aplicable.

Artigo 68. Rehabilitación da condición de funcionario1. En caso de extinción da relación de servizos como consecuencia de perda danacionalidade ou xubilación por incapacidade permanente para o servizo, o interesado, unha vez desaparecida a causa obxectiva que a motivou, poderá solicitar arehabilitación da súa condición de funcionario, a cal lle será concedida.2. Os órganos de goberno das administracións públicas poderán conceder, con carácter excepcional, a rehabilitación, por pedimento do interesado, de quen perdera a condición de funcionario por ser condenado a unha pena principal ou accesoria deinhabilitación, atendendo ás circunstancias e entidade do delito cometido. Se unha veztranscorrido o prazo para ditar a resolución esta non se produciu de forma expresa,entenderase desestimada a solicitude.

TÍTULO V Ordenación da actividade profesional

CAPÍTULO I Planificación de recursos humanos

Artigo 69. Obxectivos e instrumentos da planificación¹. A planificación dos recursos humanos nas administracións públicas terá como obxectivo contribuir á consecución da eficacia na prestación dos servizos e da eficiencia na utilización dos recursos económicos dispoñibles, mediante a dimensión adecuada dos seus efectivos, a súa mellor distribución, formación, promoción profesional e mobilidade.². As administracións públicas poderán aprobar plans para a ordenación dos seus recursos humanos, que inclúan, entre outras, algunhas das seguintes medidas: a) Análise das dispoñibilidades e necesidades de persoal, tanto desde o punto de vista do número de efectivos, como do dos seus perfís profesionais ou niveis de cualificación. b) Previsións sobre os sistemas de organización do traballo e modificacións de estruturas de postos de traballo. c) Medidas de mobilidade, entre as cales poderá figurar a suspensión de incorporacións de persoal externo a un determinado ámbito ou a convocatoria de concursos de provisión de postos limitados a persoal de ámbitos que se determinen. d) Medidas de promoción interna e de formación do persoal e de mobilidade forzosa, de conformidade co disposto no capítulo III do presente título deste Estatuto. e) A previsión da incorporación de recursos humanos a través da oferta de emprego público, de acordo co establecido no artigo seguinte.³. Cada administración pública planificará os seus recursos humanos de acordo cos sistemas que establezan as normas que lles sexan de aplicación.

Artigo 70. Oferta de emprego público¹. As necesidades de recursos humanos que deban proveerse mediante a incorporación de persoal de novo ingreso con asignación orzamentaria, serán obxecto da oferta de emprego público, ou cubriranse a través doutro instrumento similar de xestión da provisión das necesidades de persoal, o cal comportará a obrigação de convocar os correspondentes procesos selectivos para as prazas comprometidas e ata un dez porcen adicional, así como de fixar o prazo máximo para a convocatoria destes. En todo caso, a execución da oferta de emprego público ou instrumento similar deberá desenvolverse dentro do prazo improrrogable de tres anos.². A oferta de emprego público ou instrumento similar, que aprobarán anualmente os órganos de goberno das administracións públicas, deberá ser publicada no diario oficial correspondente.³. A oferta de emprego público ou instrumento similar poderá conter medidas derivadas da planificación de recursos humanos.

Artigo 71. Rexistros de persoal e xestión integrada de recursos humanos¹. Cada administración pública constituirá un rexistro en que se inscribirán os datos relativos ao persoal a que se refiren os artigos 2 e 5 do presente Estatuto, e que terá en conta as peculiaridades de determinados colectivos.². Os rexistros poderán dispoñer tamén da información agregada sobre os restantes recursos humanos do seu respectivo sector público.³. Mediante un convenio de conferencia sectorial estableceranse os contidos

mínimoscomúns dos rexistros de persoal e os criterios que permitan o intercambio homoxéneoda información entre administracións, con respecto ao establecido na lexislación deprotección de datos de carácter persoal.4. As administracións públicas impulsarán a xestión integrada de recursos humanos.5. Cando as entidades locais non conten coa capacidade financeira ou técnica abonda,a Administración xeral do Estado e as comunidades autónomas cooperarán conaquelas para os efectos establecidos neste artigo.

CAPÍTULO II Estruturação do emprego público

Artigo 72. Estruturação dos recursos humanosNo marco das súas competencias de autoorganización, as administracións públicasestruturan os seus recursos humanos de acordo coas normas que regulan a selección, apromoción profesional, a mobilidade e a distribución de funcións, e conforme oestablecido neste Capítulo.

Artigo 73. Desempeño e agrupación de postos de traballo1. Os empregados públicos teñen dereito ao desempeño dun posto de traballo de acordo co sistema de estruturação do emprego público que establezan as leis dedesenvolvemento do presente Estatuto.2. As administracións públicas poderán asignarlle ao seu persoal funcións, tarefas ouresponsabilidades distintas ás correspondentes ao posto de traballo que desempeñen, sempre que resulten adecuadas á súa clasificación, grao ou categoría, cando asnecesidades do servizo o xustifiquen e sen mingua ningunha nas retribucións.3. Os postos de traballo poderán agruparse en función das súas características paraordenar a selección, a formación e a mobilidade.

Artigo 74. Ordenación dos postos de traballoAs administracións públicas estruturarán a súa organización a través de relacións depostos de traballo ou outros instrumentos organizativos similares que comprenderán, polo menos, a denominación dos postos, os grupos de clasificación profesional, os corpos ou escalas, de ser o caso, a que estean adscritos, os sistemas de provisión e asretribucións complementarias. Os devanditos instrumentos serán públicos.

Artigo 75. Corpos e escalas1. Os funcionarios agrúpanse en corpos, escalas, especialidades ou outros sistemasque incorporen competencias, capacidades e coñecementos comúns acreditados através dun proceso selectivo.2. Os corpos e escalas de funcionarios créanse, modifícanse e suprímense medianteunha lei das Cortes Xerais ou das asembleas lexislativas das comunidades autónomas.3. Cando nesta Lei se fai referencia a corpos e escalas entenderase comprendidaigualmente calquera outra agrupación de funcionarios.

Artigo 76. Grupos de clasificación profesional do persoal funcionario de carreira Os corpos e escalas clasifícanse, de acordo coa titulación esixida para o acceso a eles, nos seguintes grupos: Grupo A, dividido en dous subgrupos, A1 e A2. Para o acceso aos corpos ou escalas deste grupo esixirase estar en posesión do título universitario de grao. Naqueles supostos en que a lei esixa outro título universitario será este o que se teña en conta. A clasificación dos corpos e escalas en cada subgrupo estará en función do nivel de responsabilidade das funcións que desempeñen e das características das probas de acceso. Grupo B. Para o acceso aos corpos ou escalas do grupo B esixirase estar en posesión do título de técnico superior. Grupo C. Dividido en dous subgrupos, C1 e C2, segundo a titulación esixida para o ingreso. C1: título de bacharel ou técnico C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria

Artigo 77. Clasificación do persoal laboral O persoal laboral clasificarase de conformidade coa lexislación laboral.

CAPÍTULO III Provisión de postos de traballo e movilidades

Artigo 78. Principios e procedementos de provisión de postos de traballo do persoal funcionario de carreira 1. As administracións públicas proverán os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade. 2. A provisión de postos de traballo en cada administración pública levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación con convocatoria pública. 3. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento do presente Estatuto poderán establecer outros procedementos de provisión nos supostos de mobilidade a que se refire o artigo 81.2, permutas entre postos de traballo, mobilidade por motivos de saúde ou rehabilitación do funcionario, reingreso no servizo activo, cesamento ou remoción nos postos de traballo e supresión destes.

Artigo 79. Concurso de provisión dos postos de traballo do persoal funcionario de carreira 1. O concurso, como procedemento normal de provisión de postos de traballo, consistirá na valoración dos méritos e capacidades e, de ser o caso, aptitudes dos candidatos por órganos colexiados de carácter técnico. A composición destes órganos responderá ao principio de profesionalidade e especialización dos seus membros e adecuarase ao criterio de paridade entre muller e home. O seu funcionamento axustarase ás regras de imparcialidade e obxectividade. 2. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento do presente Estatuto establecerán o prazo mínimo de ocupación dos postos obtidos por concurso para poder participar noutros concursos de provisión de postos de traballo. 3. No caso de supresión ou remoción dos postos obtidos por concurso deberase asignar un posto de traballo conforme o sistema de carreira profesional propio

de cada administración pública e coas garantías inherentes do devandito sistema.

Artigo 80. Libre designación con convocatoria pública do persoal funcionario de carreira¹. A libre designación con convocatoria pública consiste na apreciación discrecional polo órgano competente da idoneidade dos candidatos en relación cos requisitos esixidos para o desempeño do posto.² As leis de función pública que se diten en desenvolvemento do presente Estatuto, establecerán os criterios para determinar os postos que pola súa especial responsabilidade e confianza poidan cubrirse polo procedemento de libre designación con convocatoria pública.³ O órgano competente para o nomeamento poderá solicitar a intervención de especialistas que permitan apreciar a idoneidade dos candidatos.⁴ Os titulares dos postos de traballo provistos polo procedemento de libre designación con convocatoria pública poderán ser cesados discrecionalmente. En caso de cesamento, deberáselles asignar un posto de traballo conforme ao sistema de carreira profesional propio de cada administración pública e coas garantías inherentes de devandito sistema.

Artigo 81. Mobilidade do persoal funcionario de carreira¹. Cada administración pública, no marco da planificación xeral dos seus recursos humanos, e sen prexuízo do dereito dos funcionarios á mobilidade, poderá establecer regras para a ordenación da mobilidade voluntaria dos funcionarios públicos cando considere que existen sectores prioritarios da actividade pública con necesidades específicas de efectivos.² As administracións públicas, de xeito motivado, poderán trasladar os seus funcionarios, por necesidades de servizo ou funcionais, a unidades, departamentos ou organismos públicos ou entidades distintos dos do seu destino, respectando as súas retribucións, condicións esenciais de traballo, e modificando, de ser o caso, a adscrición dos postos de traballo de que sexan titulares. Cando por motivos excepcionais os plans de ordenación de recursos impliquen o cambio de lugar de residencia, daráselle prioridade á voluntariedade dos traslados. Os funcionarios terán dereito ás indemnizacións establecidas regulamentariamente para os traslados forzosos.³ En caso de urxente e inadiable necesidade, os postos de traballo poderán proverse con carácter provisional, e deberase proceder á súa convocatoria pública dentro do prazo que sinalen as normas que sexan de aplicación.

Artigo 82. Mobilidade por razón de violencia de xénero As mulleres vítimas de violencia de xénero que se vexan obrigadas a abandonaren o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o dereito á asistencia social integral, terán dereito a traslado a outro posto de traballo propio do seu corpo, escala ou categoría profesional, de análogas características, sen necesidade de que se trate dunha vacante de necesaria cobertura. Aínda así, en tales supostos a

administración pública competente estará obrigada a comunicarlle as vacantes situadas na mesma localidade ou nas localidades que a interesada expresamente solicite. Este traslado terá a consideración de traslado forzoso. Nas actuacións e procedementos relacionados coa violencia de xénero, protexeráse a intimidade das vítimas, en especial, os seus datos persoais, os dos seus descendentes e os de calquera persoa que estea baixo a súa garda ou custodia.

Artigo 83. Provisión de postos e mobilidade do persoal laboral. A provisión de postos e mobilidade do persoal laboral realizarase de conformidade co que establezan os convenios colectivos que sexan de aplicación e, a falta deles, polo sistema de provisión de postos e mobilidade do persoal funcionario de carreira.

Artigo 84. A mobilidade voluntaria entre administracións públicas. 1. Co fin de lograr un mellor aproveitamento dos recursos humanos, que garanta a eficacia do servizo que se lles preste aos cidadáns, a Administración xeral do Estado, as comunidades autónomas e as entidades locais establecerán medidas de mobilidade interadministrativa, preferentemente mediante o Convenio de Conferencia Sectorial ou outros instrumentos de colaboración. 2. A Conferencia Sectorial da Administración Pública poderá aprobar os criterios xerais que se terán en conta para levar a cabo as homologacións necesarias que fagan posible a mobilidade. 3. Os funcionarios de carreira que obteñan destino noutra administración pública a través dos procedementos de mobilidade, quedarán a respecto da súa administración de orixe na situación administrativa de servizo noutras administracións públicas. Nos supostos de cesamento ou supresión do posto de traballo, ficarán na administración de destino, que deberá asignarlles un posto de traballo conforme os sistemas de carreira e provisión de postos vixentes na devandita administración.

TÍTULO VI Situacións administrativas

Artigo 85. Situacións administrativas dos funcionarios de carreira. 1. Os funcionarios de carreira acharanse en algunha das seguintes situacións: a) Servizo activo b) Servizos especiais c) Servizo noutras administracións públicas d) Excedencia e) Suspensión de funcións. 2. As leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste Estatuto poderán regular outras situacións administrativas dos funcionarios de carreira, nos supostos, nas condicións e cos efectos que elas determinen, cando concorran, entre outras, algunha das circunstancias seguintes: a) Cando por razóns organizativas, de reestruturación interna ou exceso de persoal, resulte unha imposibilidade transitoria de asignar un posto de traballo ou a conveniencia de incentivar o cesamento no servizo activo. b) Cando os funcionarios accedan, ben por promoción interna ou ben por

outros sistemas de acceso, a outros corpos ou escalas e non lles corresponda quedar nalgunhas situacións establecidas neste Estatuto, e cando pasen a prestar servizos en organismos ou entidades do sector público en réxime distinto ao de funcionario decarreira. A dita regulación, segundo a situación administrativa de que se trate, poderá carrexar garantías de índole retributiva ou impoñer dereitos ou obrigas en relación co reingreso no servizo activo.

Artigo 86. Servizo activo 1. Acharase en situación de servizo activo quen, conforme a normativa de función pública ditada en desenvolvemento do presente Estatuto, preste servizos na súa condición de funcionario público en calquera administración, organismo público ou entidade en que se atopen destinados, se non lle corresponda quedar noutra situación. 2. Os funcionarios de carreira en situación de servizo activo gozan de todos os dereitos inherentes á súa condición de funcionarios e quedan suxeitos aos deberes e responsabilidades derivados dela. Rexeranse polas normas deste Estatuto e pola normativa de función pública da administración pública en que presten servizos.

Artigo 87. Servizos especiais 1. Os funcionarios de carreira serán declarados en situación de servizos especiais: a) Cando sexan designados membros do Goberno ou dos órganos de goberno das comunidades autónomas e da cidades de Ceuta e Melilla, membros das institucións da Unión Europea ou das organizacións internacionais, ou sexan nomeados altos cargos das ditas administracións públicas ou institucións. b) Cando sexan autorizados para realizaren unha misión por período determinado superior a seis meses en organismos internacionais, gobernos ou entidades públicas estranxeiras ou en programas de cooperación internacional. c) Cando sexan nomeados para desempeñaren postos ou cargos en organismos públicos ou entidades dependentes ou vinculados ás administracións públicas que, de conformidade co que estableza a respectiva administración pública, estean asimilados no seu rango administrativo a altos cargos. d) Cando sexan adscritos aos servizos do Tribunal Constitucional ou do Defensor do Pobo ou destinados ao Tribunal de Contas nos termos establecidos no artigo 93.3 da Lei 7/1988, do 5 de abril. e) Cando accedan á condición de deputado ou senador das Cortes Xerais ou de membros das asembleas lexislativas das comunidades autónomas, se perciben retribucións periódicas pola realización da función. f) Cando desempeñen cargos electivos retribuídos e de dedicación exclusiva nas asembleas das cidades de Ceuta e Melilla e nas entidades locais, cando desempeñen responsabilidades de órganos superiores e directivos municipais e cando desempeñen responsabilidades de membros dos órganos locais para o coñecemento e a resolución das reclamacións económico-administrativas. g) Cando sexan designados para formaren parte do Consello Xeral do Poder Xudicial ou dos consellos de xustiza das comunidades autónomas. h) Cando sexan

elixidos ou designados para formaren parte dos órganos constitucionais ou dos órganos estatutarios das comunidades autónomas ou doutros cuxa elección lle corresponda ao Congreso dos Deputados, ao Senado ou ás asembleas legislativas das comunidades autónomas. i) Cando sexan designados como persoal eventual por ocuparen postos de traballo cunhas funcións expresamente cualificadas como de confianza ou asesoramento político, non opten por ficaren na situación de servizo activo. l) Cando adquiran a condición de funcionarios ao servizo de organizacións internacionais. m) Cando sexan designados asesores dos grupos parlamentarios das Cortes Xerais ou das asembleas legislativas das comunidades autónomas. n) Cando sexan activados como reservistas voluntarios para prestaren servizos nas Forzas Armadas. 2. Quen se atope en situación de servizos especiais percibirá as retribucións do posto ou cargo que desempeñe e non as que lle correspondan como funcionario de carreira, sen prexuízo do dereito a percibir os trienios que teña recoñecidos en cada momento. O tempo que permanezan en tal situación computaráselle para os efectos de ascensos, recoñecemento de trienios, promoción interna e dereitos no réxime de Seguridade Social que lles sexa de aplicación. Non lles será de aplicación aos funcionarios públicos que, logo de ingresaren ao servizo das institucións comunitarias europeas ou ao de entidades e organismos asimilados, exerciten o dereito de transferencia establecido no estatuto dos funcionarios das comunidades europeas. 3. Quen se atope en situación de servizos especiais terá dereito, polo menos, a ingresar no servizo activo na mesma localidade, nas condicións e coas retribucións correspondentes á categoría, nivel ou chanzo da carreira consolidados, de acordo co sistema de carreira administrativa vixente na administración pública a que pertencen. Terán, así mesmo, os dereitos que cada administración pública poida establecer en función do cargo que orixine o paso á antedita situación. Neste senso, as administracións públicas velarán para que non haxa menoscabo no dereito á carreira profesional dos funcionarios públicos que sexan nomeados altos cargos, membros do Poder Xudicial ou doutros órganos constitucionais ou estatutarios, ou que sexan elixidos alcaldes, retribuídos e con dedicación exclusiva, presidentes de deputacións, de cabidos ou consellos insulares, deputados ou senadores das Cortes Xerais ou membros das asembleas legislativas das comunidades autónomas. Como mínimo, estes funcionarios recibirán o mesmo tratamento na consolidación do grao e o mesmo conxunto de complementos que se estableza para quen sexa director xeral e outros cargos superiores da correspondente administración pública. 4. A declaración desta situación procederá, en todo caso, nos supostos que se determinen no presente Estatuto e nas leis de función pública que se diten para desenvolverlo.

Artigo 88. Servizo noutras administracións públicas 1. Os funcionarios de carreira que, en virtude dos procesos de transferencias ou polos procedementos de provisión de postos de

traballo, obteñan un destino nunha administración pública distinta, serán declarados na situación de servizo noutras administracións públicas. Manteranse nesa situación no caso de que cunha disposición legal da administración á que acceden se integren como persoal propio desta. 2. Os funcionarios transferidos ás comunidades autónomas intégranse plenamente na organización da súa función pública, e áchanse na situación de servizo activo na función pública da comunidade autónoma en que se integran. As comunidades autónomas, ao procederen a esta integración dos funcionarios transferidos como funcionarios propios, respectarán o grupo ou subgrupo do corpo ou escala de procedencia, así como os dereitos económicos inherentes á posición na carreira que tiveran recoñecida. Os funcionarios transferidos manteñen todos os seus dereitos na administración pública de orixe como se se acharan en servizo activo, de acordo co establecido nos respectivos estatutos de autonomía. Recoñécese a igualdade entre todos os funcionarios propios das comunidades autónomas con independencia da súa administración de procedencia. 3. Os funcionarios de carreira na situación de servizo noutras administracións públicas que se atopen na devandita situación por obter un posto de traballo mediante os sistemas de provisión establecidos neste Estatuto, réxense pola lexislación da administración en que estean destinados de forma efectiva e conservan a súa condición de funcionario da administración de orixe, así como o dereito a participar nas convocatorias para a provisión de postos de traballo que efectúe esta última. O tempo de servizo na administración pública en que estean destinados computaráselles como de servizo activo no seu corpo ou escala de orixe. 4. Os funcionarios que reingresen no servizo activo na administración de orixe, procedentes da situación de servizo noutras administracións públicas, obterán o recoñecemento profesional dos progresos alcanzados no sistema de carreira profesional e os seus efectos sobre a posición retributiva, conforme o procedemento establecido nos convenios de Conferencia Sectorial e demais instrumentos de colaboración que establecen medidas de mobilidade interadministrativa, establecidos no artigo 84 do presente Estatuto. De faltaren tales convenios ou instrumentos de colaboración, o recoñecemento será realizado pola administración pública en que se produza o reingreso.

Artigo 89. Excedencia 1. A excedencia dos funcionarios de carreira poderá adoptar as seguintes modalidades: a) Excedencia voluntaria por interese particular b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar c) Excedencia por coidado de familiares d) Excedencia por razón de violencia de xénero 2. Os funcionarios de carreira poderán obter a excedencia voluntaria por interese particular cando presten servizos efectivos en calquera das administracións públicas durante un período mínimo de cinco anos inmediatamente anteriores. Porén, as leis de función pública que se diten en desenvolvemento do

presente Estatuto, poderán establecer unha duración menor do período de prestación de servizos esixido para que o funcionario de carreira poida solicitar a excedencia, e determinarán os períodos mínimos de permanencia nela. A concesión de excedencia voluntaria por interese particular quedará subordinada ás necesidades do servizo debidamente motivadas. Non poderá declararse cando ao funcionario público se lle instrúa un expediente disciplinario. Procederá declarar de oficio a excedencia voluntaria por interese particular cando ao finalizar a causa que determinou o paso a unha situación distinta á de servizo activo, se incumpra a obriga de solicitar o reingreso no servizo activo no prazo en que se determine regulamentariamente. Quen se atope en situación de excedencia por interese particular non terá dereito a retribucións, nin lle será computable o tempo que fiquen en tal situación para os efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime de Seguridade Social que lle sexa de aplicación.

3. Poderáselles conceder a excedencia voluntaria por agrupación familiar sen o requisito de prestaren servizos efectivos en calquera das administracións públicas durante o período establecido, aos funcionarios cuxo cónxuxe resida noutra localidade, por obteren e estaren desempeñando un posto de traballo de carácter definitivo como funcionario de carreira ou como laboral fixo en calquera das administracións públicas, organismos públicos e entidades de dereito público dependentes ou vinculados a elas, nos órganos constitucionais ou do Poder Xudicial e órganos similares das comunidades autónomas, así como na Unión Europea ou en organizacións internacionais. Quen se atope en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar non terá dereito a retribucións, nin lle será computable o tempo que fiquen en tal situación para os efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime de Seguridade Social que lle sexa de aplicación.

4. Os funcionarios de carreira terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atenderen o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou acollida permanente ou preadoptivo, prazo que comezará a contar desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa. Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, para atender o coidado dun familiar que se atope ao seu cargo, ata o segundo grao de consanguinidade ó inclusive- ou afinidade, o cal por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída ningunha. O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dese orixe a unha nova excedencia, o inicio do período da excedencia poñerá fin ao que se viña gozando. No caso de que dous funcionarios xeraren o dereito a gozaren a excedencia polo mesmo suxeito causante, a administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos. O tempo de permanencia nesta situación será computable para os efectos de trienios, carreira e dereitos no réxime de

Seguridade Social que sexa de aplicación. O posto de traballo desempeñado reservárase, polo menos, durante dous anos. Transcorrido este período, a dita reserva será para un posto na mesma localidade e de igual retribución. Os funcionarios nesta situación poderán participar nos cursos de formación que convoque a administración. 5. As funcionarias vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia sen ter que prestaren un tempo mínimo de servizos previos e sen que lles sexa exigible un prazo de permanencia nela. Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñara, e o devandito período será computable para os efectos de antigüidade, carreira e dereitos do réxime de Seguridade Social que lle sexa de aplicación. Cando as actuacións xudiciais o esixan poderase prorrogar este período por tres meses, cun máximo de dezoito, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, cunha finalidade de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima. Durante os dous primeiros meses desta excedencia a funcionaria terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, de ser o caso, as prestacións familiares por un fillo ao seu cargo.

Artigo 90. Suspensión de funcións 1. O funcionario declarado na situación de suspensión quedará privado durante o tempo de permanencia nela do exercicio das súas funcións e de todos os dereitos inherentes á condición. A suspensión determinará a perda do posto de traballo cando exceda de seis meses. 2. A suspensión firme impoñeráse en virtude dunha sentenza ditada nunha causa criminal ou en virtude dunha sanción disciplinaria. A suspensión firme por sanción disciplinaria non poderá exceder de seis anos. 3. O funcionario declarado na situación de suspensión de funcións non poderá prestar servizos en ningunha administración pública nin nos organismos públicos, axencias, ou entidades de dereito público dependentes ou vinculadas a elas durante o tempo de cumprimento da pena ou sanción. 4. Poderá acordarse a suspensión de funcións con carácter provisional con ocasión da tramitación dun procedemento xudicial ou expediente disciplinario, nos termos establecidos neste Estatuto.

Artigo 91. Reingreso no servizo activo Regulamentariamente regularanse os prazos, procedementos e condicións, segundo as situacións administrativas de procedencia, para solicitar o reingreso ao servizo activo dos funcionarios de carreira, con respecto ao dereito á reserva do posto de traballo nos casos en que proceda conforme o presente Estatuto.

Artigo 92. Situacións do persoal laboral O persoal laboral rexerá polo Estatuto dos Traballadores e polos convenios colectivos que lles sexan de aplicación. Os convenios colectivos poderán determinar a aplicación deste capítulo ao persoal incluído no seu ámbito de aplicación no que resulte compatible co Estatuto dos Traballadores. TÍTULO

VI Réxime disciplinario

Artigo 93. Responsabilidade disciplinaria1. Os funcionarios públicos e o persoal laboral quedan suxeitos ao réxime disciplinario establecido no presente título e nas normas que as leis de función pública diten en desenvolvemento deste Estatuto.2. Os funcionarios públicos ou o persoal laboral que induciren a outros á realización de actos ou condutas constitutivos de falta disciplinaria incorrerán na mesma responsabilidade ca estes.3. Igualmente, incorrerán en responsabilidade os funcionarios públicos ou o persoal laboral que encubriren as faltas consumadas moi graves ou graves, cando dos devanditos actos se derive un dano grave para a administración ou os cidadáns.4. O réxime disciplinario do persoal laboral rexerase, no non establecido no presente Título, pola lexislación laboral.

Artigo 94. Exercicio da potestade disciplinaria1. As administracións públicas corruxirán disciplinariamente as infraccións do persoal ao seu servizo sinaladas no artigo anterior cometidas no exercicio das súas funcións e cargos, sen prexuízo da responsabilidade patrimonial ou penal que puider derivarse das infraccións.2. A potestade disciplinaria exercerase de acordo cos seguintes principios:a) Principio de legalidade e tipicidade das faltas e sancións, a través da predeterminación normativa ou, no caso do persoal laboral, dos convenios colectivos.b) Principio de irretroactividade das disposicións sancionadoras non favorables e de retroactividade das favorables ao presunto infractor.c) Principio de proporcionalidade, aplicable tanto á clasificación das infraccións e sancións como á súa aplicación.d) Principio de culpabilidade.e) Principio de presunción de inocencia.3. Cando da instrución dun procedemento disciplinario resulte a existencia de indicios fundados de criminalidade, suspenderase a súa tramitación e poñerase en coñecemento do Ministerio Fiscal. Os feitos declarados probados por resolucións xudiciais firmes vinculan á administración.

Artigo 95. Faltas disciplinarias1. As faltas disciplinarias poden ser moi graves, graves e leves.2. Son faltas moi graves:a) O incumprimento do deber de respecto á Constitución e aos respectivos estatutos de autonomía das comunidades autónomas e das cidades de Ceuta e Melilla, no exercicio da función pública.b) Calquera actuación que supoña discriminación por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo.c) O abandono do servizo, así como non facerse cargo voluntariamente das tarefas ou funcións que teñen encomendadas.d) A adopción de acordos manifestamente ilegais que causen prexuízo grave á Administración

ou aos cidadáns.e) A publicación ou utilización indebida da documentación ou información a queteñan ou tiveran acceso por razón do seu cargo ou función.f) A negligencia na custodia de segredos oficiais, declarados así por unha lei ou clasificados como tales, que sexa causa da súa publicación ou que provoque a súa difusión ou coñecemento indebido.g) O notorio incumprimento das funcións esenciais inherentes ao posto de traballo ou funcións encomendadas.h) A violación da imparcialidade, utilizando as facultades atribuídas para influír en procesos electorais de calquera natureza e ámbito.i) A desobediencia aberta ás ordes ou instrucións dun superior, agás que constitúan infracción manifesta do ordenamento xurídico.l) A prevalencia da condición de empregado público para obter un beneficio indebido para si ou para outro.m) A obstaculización ao exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.n) A realización de actos encamiñados a coartar o libre exercicio do dereito de folga.ñ) O incumprimento da obrigaçión de atender os servizos esenciais en caso de folga.o) O incumprimento das normas sobre incompatibilidades cando iso dea lugar a unha situación de incompatibilidade.p) A incomparecencia inxustificada nas comisións de investigación das Cortes Xerais e das asembleas lexislativas das comunidades autónomas.q) O acoso laboral.r) Tamén serán faltas moi graves as que se tipifiquen como tales nunha lei das Cortes Xerais ou das asembleas lexislativas de cada súa comunidade autónoma ou nos convenios colectivos, no caso de persoal laboral.3. As faltas graves serán establecidas por unha lei das Cortes Xerais ou das asembleas lexislativas de cada súa comunidade autónoma ou polos convenios colectivos, no caso de persoal laboral, atendendo ás seguintes circunstancias:a) O grao en que se vulnerara a legalidade.b) A gravidade dos danos causados ao interese público, patrimonio ou bens da administración ou dos cidadáns.c) O descrédito para a imaxe pública da Administración.4. As leis de función pública que se diten para desenvolver este Estatuto determinarán o réxime aplicable ás faltas leves, atendendo ás anteriores circunstancias.

Artigo 96. Sancións1. Por razón das faltas cometidas poderán impoñerse as seguintes sancións:a) Separación do servizo dos funcionarios, que no caso dos funcionarios interinos comportará a revogación do seu nomeamento, e que só poderá sancionar a comisión de faltas moi graves.b) Despedimento disciplinario do persoal laboral, que só poderá sancionar a comisión de faltas moi graves e carrexará a inhabilitación para ser titular dun novo contrato de traballo con funcións similares ás que desempeñaban.c) Suspensión firme de funcións, ou de emprego e soldo no caso do persoal laboral, cunha duración máxima de 6 anos.d) Traslado forzoso, con ou sen cambio de localidade de residencia, polo período que en cada caso se estableza.e) Demérito, que consistirá na penalización para os efectos de carreira, promoción ou mobilidade voluntaria.f)

Apercibimento.g) Calquera outra que se estableza por unha lei.2. Procederá a readmisión do persoal laboral fixo cando sexa declarado improcedenteo despedimento acordado como consecuencia da incoación dun expedientedisciplinario pola comisión dunha falta moi grave.3. O alcance de cada sanción establecerase tendo en conta o grao de intencionalidade,descoido ou negligencia que se revele na conduta, o dano ao interese público, areiteración ou reincidencia, así como o grao de participación.

Artigo 97. Prescrición das faltas e sanciónsAs infraccións moi graves prescribirán aos 3 anos, as graves aos 2 anos e as leves aos6 meses; as sancións impostas por faltas moi graves prescribirán aos 3 anos, asimpostas por faltas graves aos 2 anos e as impostas por faltas leves ao ano.O prazo de prescrición comezará a contarse desde que a falta se cometeu, e desde ocesamento da súa comisión cando se trate de faltas continuadas.O das sancións, desde a firmeza da resolución sancionadora.

Artigo 98 Procedemento disciplinario e medidas provisionais1. Non poderá impoñerse unha sanción pola comisión de faltas moi graves ou gravesmáis que mediante o procedemento previamente establecido.A imposición de sancións por faltas leves levarase a cabo mediante un procedementosumario con audiencia ao interesado.2. O procedemento disciplinario que se estableza para desenvolver este Estatuto estrutúrarase atendendo aos principios de eficacia, celeridade e economía procesual,con pleno respecto aos dereitos e garantías de defensa do presunto responsable.No procedemento quedará establecida a debida separación entre a fase instrutora e asancionadora, e encomendaráselles a órganos distintos.3. Cando así estea establecido nas normas que regulen os procedementossancionadores, poderase adoptar mediante unha resolución motivada medidas decarácter provisional que aseguren a eficacia da resolución final que puiderdeterminarse. A suspensión provisional como medida cautelar na tramitación dun expediente disciplinario non poderá exceder de 6 meses, agás en caso de paralización do procedemento imputable ao interesado. A suspensión provisional poderá acordarse tamén durante a tramitación dun procedemento xudicial, e manterase polo tempo a que se estenda a prisión provisional ou outras medidas decretadas polo xuíz quedeterminen a imposibilidade de desempeñar o posto de traballo. Neste caso, se asuspensión provisional excede de seis meses, non supoñerá a perda do posto detraballo.O funcionario suspenso provisional terá dereito a percibir durante a suspensión asretribucións básicas e, de ser o caso, as prestacións familiares por fillo ao seu cargo.4. Se a suspensión provisional se converte en definitiva, o funcionario deberádevolver o percibido durante o tempo de duración daquela. Se a suspensiónprovisional non chegase a converterse en sanción definitiva, a Administración deberárestituírle ao funcionario a diferenza entre os haberes realmente percibidos e os quedebería percibir se se atopara con plenitude de dereitos.O

tempo de permanencia en suspensión provisional será computable para o cumprimento da suspensión firme. Cando a suspensión non sexa declarada firme, o tempo da súa duración computarase como de servizo activo, e deberase acordar a inmediata reincorporación do funcionario ao seu posto de traballo, con recoñecemento de todos os dereitos económicos e os demais que procedan desde a data de suspensión.

TÍTULO VIII Cooperación entre as administracións públicas

Artigo 99. Relacións de cooperación entre as administracións públicas. As administracións públicas actuarán e relacionaranse entre si nas materias obxecto deste Estatuto de acordo cos principios de cooperación e colaboración, respectando, en todo caso, o exercicio lexítimo polas outras administracións das súas competencias.

Artigo 100. Órganos de cooperación. 1. A Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano de cooperación en materia de administración pública da Administración xeral do Estado, das administracións das comunidades autónomas, das cidades de Ceuta e Melilla, e da administración local (cuxos representantes serán designados pola Federación Española de Municipios e Provincias, como asociación de entidades locais de ámbito estatal con maior implantación), atenderá no seu funcionamento e organización ao establecido na vixente lexislación sobre o réxime xurídico das administracións públicas, sen prexuízo da competencia doutras conferencias sectoriais ou órganos equivalentes. 2. Créase a Comisión de Coordinación do Emprego Público como órgano técnico e de traballo dependente da Conferencia Sectorial de Administración Pública. Nesta comisión farase efectiva a coordinación da política de persoal entre a Administración xeral do Estado, as administracións das comunidades autónomas e das cidades de Ceuta e Melilla, e as entidades locais. En concreto correspóndelle: a) Impulsar as actuacións necesarias para garantir a efectividade dos principios constitucionais no acceso ao emprego público. b) Estudar e analizar os proxectos de lexislación básica en materia de emprego público, así como emitir un informe sobre calquera outro proxecto normativo que as administracións públicas lle presenten. c) Elaborar estudos e informes sobre o emprego público. Os devanditos estudos e informes remitiranse ás organizacións sindicais presentes na Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas. 3. Compoñen a Comisión de Coordinación do Emprego Público os titulares daqueles órganos directivos da política de recursos humanos da Administración xeral do Estado, das administracións das comunidades autónomas e das cidades de Ceuta e Melilla, así como os representantes da Administración local designados pola Federación Española de Municipios e Provincias, como asociación de entidades locais de ámbito estatal con maior implantación, nos

termos que se determinen regulamentariamente, logo da consulta coas comunidades autónomas.

4. A Comisión de Coordinación do Emprego Público elaborará as súas propias normas de organización e funcionamento.

Disposición adicional primeira. Ámbito específico de aplicación Os principios contidos nos artigos 52, 53, 54, 55 e 59 serán de aplicación nas entidades do sector público estatal, autonómico e local, que non estean incluídas no artigo 2 do presente Estatuto e que estean definidas así no seu normativa específica.

Disposición adicional segunda. Funcionarios con habilitación de carácter estatal

1. Funcións públicas nas corporacións locais:

1.1 Son funcións públicas cuxo cumprimento queda reservado exclusivamente a funcionarios, as que impliquen o exercicio de autoridade, as de fe pública e asesoramento legal preceptivo, as de control e fiscalización interna da xestión económico-financeira e orzamentaria, as de contabilidade e tesouraría.

1.2 Son funcións públicas necesarias en todas as corporacións locais, cuxa responsabilidade administrativa está reservada a funcionarios con habilitación de carácter estatal:

a) A de secretaría, comprensiva da fe pública e o asesoramento legal preceptivo.

b) O control e a fiscalización interna da xestión económico-financeira e orzamentaria, e a contabilidade, tesouraría e recadación.

2. A escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal subdivídese nas seguintes subescalas:

a) Secretaría, á que corresponde as funcións contidas no apartado 1.2.a).

b) Intervención-tesouraría, á que corresponde as funcións contidas no apartado 1.2.b).

c) Secretaría-intervención, á que corresponde as funcións contidas nos apartados 1.2.a) e 1.2.b), agás a función de tesouraría.

Os funcionarios das subescalas de secretaría e intervención-tesouraría estarán integrados nunha destas dúas categorías: entrada ou superior.

3. A creación, clasificación e supresión de postos de traballo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal correspóndelle a cada comunidade autónoma, de acordo cos criterios básicos que se establezan por lei.

4. A convocatoria da oferta de emprego, co obxectivo de cubrir as vacantes existentes das prazas correspondentes aos funcionarios a que se refire o apartado 1.2, correspóndelles ás comunidades autónomas. Así mesmo é da competencia das comunidades autónomas a selección dos devanditos funcionarios, conforme os títulos académicos requiridos e os programas mínimos aprobados regulamentariamente polo Ministerio de Administracións Públicas. As comunidades autónomas publicarán as convocatorias das probas selectivas dos funcionarios con habilitación de carácter estatal nos seus diarios oficiais e remitiranllas ao Ministerio de Administracións Públicas para a súa publicación no Boletín Oficial do Estado. As comunidades autónomas remitiranlle a relación de funcionarios nomeados por elas ao Ministerio de Administracións Públicas, para que este proceda a acreditar a habilitación estatal obtida e á súa inscrición no correspondente rexistro. Para estes efectos, no Ministerio de Administracións Públicas existirá un rexistro de funcionarios con

habilitación de carácter estatal no que deberán inscribirse os nomeamentos efectuados polas comunidades autónomas, as situacións administrativas, tomas de posesión, cesamento e cantas incidencias afecten á carreira profesional dos devanditos funcionarios. Este rexistro integrará as inscricións practicadas nos rexistros propios das comunidades autónomas. Os funcionarios habilitados están lexitimados para participaren nos concursos de méritos convocados para a provisión dos postos de traballo reservados a estes funcionarios nos persoais das entidades locais.

5. Provisión de postos reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal

5.1 O concurso será o sistema normal de provisión de postos de traballo e nel teranse en conta os méritos xerais, os méritos correspondentes ao coñecemento das especialidades da organización territorial de cada súa comunidade autónoma e de cada seu dereito propio, o coñecemento da lingua oficial nos termos establecidos na lexislación autonómica respectiva, e os méritos específicos directamente relacionados coas características do posto. Existirán dous concursos anuais: o concurso ordinario e o concurso unitario. As comunidades autónomas no seu ámbito territorial regularán as bases comúns do concurso ordinario así como a porcentaxe de puntuación que corresponda a cada un dos méritos enumerados anteriormente. As corporacións locais aprobarán o concurso ordinario anual que incluíra as prazas vacantes que estimen necesario convocar. O ámbito territorial do concurso ordinario será o da comunidade autónoma a que pertenza a corporación local. Os presidentes das corporacións locais efectuarán as convocatorias do concurso ordinario e remitiranllas a cada súa comunidade autónoma para a súa publicación. As resolucións dos concursos serán efectuadas polas corporacións locais e remitiranllas a cada súa comunidade autónoma, a cal, logo de coordinárense entre elas para evitar a pluralidade simultánea de adxudicacións a prol dun mesmo concursante, procederá á súa publicación no seu diario oficial, remitiralla ao Ministerio de Administracións Públicas para a súa publicación no Boletín Oficial do Estado e para a súa inclusión no rexistro de funcionarios con habilitación de carácter estatal. O Ministerio de Administracións Públicas efectuará, supletoriamente, en función dos méritos xerais e os de valoración autonómica e de acordo co establecido polas comunidades autónomas respecto do requisito da lingua, a convocatoria anual dun concurso unitario dos postos de traballo vacantes, reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal, que deban proveerse por concurso, nos termos que estableceza regulamentariamente o Ministerio de Administracións Públicas. O ámbito territorial do concurso unitario será de carácter estatal.

5.2 Excepcionalmente, para os municipios de gran poboación establecidos no artigo 121 da Lei 7/1985, así como as deputacións provinciais, cabidos e consellos insulares, poderán cubrirse polo sistema de libre designación, entre funcionarios con habilitación de carácter estatal da subescala e categoría correspondentes, os postos a eles

reservados que se determinen nas relacións de postos de traballo, nos termos establecidos na lexislación básica sobre función pública.

5.3 As comunidades autónomas efectuarán, de acordo coa súa normativa, os nomeamentos provisionais de funcionarios con habilitación de carácter estatal, así como as comisións de servizos, acumulacións, nomeamentos de persoal interino e de persoal accidental.

6. O réxime disciplinario aplicable aos funcionarios con habilitación de carácter estatal regularase polo disposto por cada comunidade autónoma. Correspóndelle ao Ministerio de Administracións Públicas a resolución dos expedientes disciplinarios dos funcionarios que estean destinados nunha comunidade distinta a aquela en que se lle incoou o expediente.

7. Os funcionarios con habilitación de carácter estatal rexeranse polos sistemas de acceso, carreira, provisión de postos e agrupación de funcionarios aplicables na súa correspondente comunidade autónoma, respectando o establecido nesta Lei.

Disposición adicional terceira. Aplicación das disposicións deste Estatuto ás institucións forais.

1. O presente Estatuto aplicaráselle á Comunidade Foral de Navarra nos termos establecidos no artigo 149.1.18.^a e na disposición adicional primeira da Constitución, e na Lei Orgánica 13/1982, do 10 de agosto, de reintegración e mellora do Réxime Foral de Navarra.

2. No ámbito da Comunidade Autónoma do País Vasco o presente Estatuto aplicarásede conformidade coa disposición adicional primeira da Constitución, co artigo 149.1.18.^a da Constitución e coa Lei orgánica 3/1979, do 18 de decembro, pola que se aproba o Estatuto de Autonomía para o País Vasco. As facultades establecidas na disposición adicional segunda respecto de os funcionarios con habilitación de carácter estatal serán ostentadas polas institucións forais dos seus territorios históricos ou polas institucións comúns da Comunidade Autónoma, nos termos que estableza a normativa autonómica.

Disposición adicional cuarta. Funcionarios públicos propios das cidades de Ceuta e Melilla.

1. Os funcionarios públicos propios das administracións das cidades de Ceuta e Melilla réxense polo disposto neste Estatuto, polas normas de carácter regulamentario que no seu desenvolvemento poidan aprobar as súas asembleas no marco dos seus estatutos respectivos, polas normas que no seu desenvolvemento poida ditar o Estado e pola Lei de función pública da Administración Xeral do Estado.

2. No marco do establecido no número anterior, as asembleas de Ceuta e Melilla terán, ademais, as seguintes funcións:

- O establecemento, modificación e supresión de escalas, subescalas e clases de funcionarios, así como a súa clasificación.
- A aprobación dos persoais e relacións de postos de traballo.
- A regulación do procedemento de provisión de postos directivos así como o seu réxime de permanencia e cesamento.
- A determinación das faltas e sancións disciplinarias leves.

3. Os funcionarios transferidos rexeranse pola Lei da función pública da Administración Xeral do Estado e as súas normas de desenvolvemento. Non obstante, poderán integrarse como funcionarios propios da cidade á que sexan

transferidos, quedando na situación administrativa de servizo noutras administracións públicas. Disposición adicional quinta. Aplicación deste Estatuto a organismos reguladores O establecido no presente Estatuto aplicarase aos organismos reguladores dadisposición adicional décima, 1 da Lei 6/1997, do 14 de abril, de organización e funcionamento da Administración xeral do Estado na forma establecida nas súas leis de creación. Disposición adicional sexta. Xubilación dos funcionarios O Goberno presentará no Congreso dos Deputados un estudo sobre os distintos réximes de acceso á xubilación dos funcionarios que conteña, entre outros aspectos, recomendacións para asegurar a non discriminación entre colectivos con características similares e a conveniencia de ampliar a posibilidade de acceder á xubilación anticipada de determinados colectivos. Disposición adicional sétima. Outras agrupacións profesionais sen requisito de titulación 1. Ademais dos grupos clasificatorios establecidos no artigo 76 do presente Estatuto, as administracións públicas poderán establecer outras agrupacións diferentes das enunciadas anteriormente, para cuxo acceso non se esixa estar en posesión de ningunha das titulacións establecidas no sistema educativo. 2. Os funcionarios que pertencen a estas agrupacións, cando reúnan a titulación esixida, poderán promocionar de acordo co establecido no artigo 18 deste Estatuto. Disposición adicional oitava. Plans de igualdade 1. As administracións públicas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitaren calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes. 2. Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, as administracións públicas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade que se desenvolverá no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, nos termos establecidos nel. Disposición adicional novena Os funcionarios de carreira terán garantidos os dereitos económicos alcanzados ou recoñecidos no marco dos sistemas de carreira profesional establecidos polas leis de cada administración pública. Disposición adicional décima A carreira profesional dos funcionarios de carreira iniciárase no grao, nivel, categoría, chanzo e outros conceptos análogos correspondentes á praza inicialmente asignada ao funcionario trala superación do correspondente proceso selectivo, que terán a consideración de mínimos. A partir daqueles, produciranse os ascensos que procedan segundo a modalidade de carreira aplicable en cada ámbito.

Disposición adicional undécima. Ámbito de aplicación do artigo 87.3 Ao persoal contemplado no artigo 4 deste Estatuto que sexa declarado en servizos especiais ou nunha situación administrativa análoga, aplicaráselle os dereitos establecidos no artigo 87.3 do presente Estatuto na medida en que a dita aplicación resulte compatible co establecido na súa lexislación específica.

Disposición transitoria primeira. Garantía de dereitos retributivos1. O desenvolvemento do presente Estatuto non poderá comportar para o persoal incluído no seu ámbito de aplicación, a diminución da contía dos dereitos económicos e outros complementos retributivos inherentes ao sistema de carreira vixente para eles no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a situación administrativa en que se atopen.2. Se o persoal incluído no ámbito de aplicación do presente Estatuto non se atopase na situación de servizo activo, recoñeceránselle os dereitos económicos e complementos retributivos a que se refire o apartado anterior a partir do momento no que se produza o seu reingreso no servizo activo.

Disposición transitoria segunda. Persoal laboral fixo que desempeña funcións ou postos clasificados como propios de persoal funcionario O persoal laboral fixo que ao entrar en vigor este Estatuto estea desempeñando funcións de persoal funcionario, ou pase a desempeñalos en virtude de probas de selección ou promoción convocadas antes da dita data, poderán seguir desempeñándoos. Así mesmo, poderá participar nos procesos selectivos de promoción interna convocados polo sistema de concurso-oposición, de forma independente ou conxuntamente procesos selectivos de libre concorrencia, naqueles corpos e escalas nos que figuren adscritos as funcións ou os postos que desempeñe, sempre que posúa a titulación necesaria e reúna os restantes requisitos esixidos. Para estes efectos valorarase como mérito os servizos efectivos prestados como persoal laboral fixo e as probas selectivas superadas para acceder a esta condición. Disposición transitoria terceira. Entrada en vigor da nova clasificación profesional1. Mentres non se xeneralice a implantación dos novos títulos universitarios a que se refire o artigo 76, para o acceso á función pública seguirán sendo válidos os títulos universitarios oficiais vixentes cando entre en vigor este Estatuto.2. Transitoriamente, os grupos de clasificación existentes á entrada en vigor do presente Estatuto integraranse nos grupos de clasificación profesional de funcionarios establecidos no artigo 76, de acordo coas seguintes equivalencias:- Grupo A: Subgrupo A1- Grupo B: Subgrupo A2- Grupo C: Subgrupo C1- Grupo D: Subgrupo C2- Grupo E: Agrupacións profesionais a que fai referencia a disposición adicional sétima.3. Os funcionarios do subgrupo C1 que reúnan a titulación esixida poderán promocionar ao grupo A sen necesidade de pasaren polo novo grupo B, de acordo co establecido no artigo 18 deste Estatuto. Disposición transitoria cuarta. Consolidación de emprego temporal1. As administracións públicas poderán efectuar convocatorias de consolidación de emprego para postos ou prazas de carácter estrutural correspondentes aos seus distintos corpos, escalas ou categorías, que estean dotados orzamentariamente e se estean desempeñados interina ou temporalmente con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2005.2. Os procesos selectivos garantirán o cumprimento

dos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.3. O contido das probas gardará relación cos procedementos, tarefas e funcións habituais dos postos obxecto de cada convocatoria. Na fase de concurso poderál valorarse, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados nas administracións públicas e a experiencia nos postos de traballo obxecto da convocatoria. Os procesos selectivos desenvolveranse conforme o disposto nos apartados 1 e 3 do artigo 61 do presente Estatuto.

Disposición transitoria quinta. Procedemento electoral xeral. Mentres non se determine o procedemento electoral xeral establecido no artigo 39 do presente Estatuto, manteranse con carácter de normativa básica os seguintes artigos da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das administracións públicas: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 e 29.

Disposición transitoria sexta. Ampliación do permiso de paternidade. As administracións públicas ampliarán de forma progresiva e gradual a duración do permiso de paternidade regulado no apartado c) do artigo 49 ata alcanzar o obxectivo de catro semanas deste permiso aos seis anos de entrada en vigor deste Estatuto.

Disposición transitoria sétima. Funcionarios con habilitación de carácter estatal. Mentres non se aproben as normas de desenvolvemento da disposición adicional segunda deste Estatuto, sobre o réxime xurídico dos funcionarios con habilitación de carácter estatal, continuarán en vigor as disposicións que na actualidade regulan a escala de funcionarios da Administración local con habilitación de carácter nacional, que se entenderán referidas á escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal.

Disposición transitoria oitava. Persoal funcionario de centros docentes dependentes doutras administracións. Se se incorporaron, con anterioridade á entrada en vigor da Lei orgánica, 2/2006, do 3 de maio, de educación, ou se incorporan durante os tres primeiros anos da súa aplicación centros previamente dependentes de calquera administración pública ás redes de centros docentes dependentes das administracións educativas, o persoal docente que teña a condición de funcionario e preste os seus servizos nos devanditos centros poderá integrarse nos corpos docentes a que se refire a Lei orgánica de educación a condición de que teñan a titulación requirida para ingreso nos respectivos corpos ou a que no momento do seu ingreso na administración pública de procedencia se esixía para o ingreso nos corpos docentes de ámbito estatal. Estes funcionarios ordenaranse no corpo en que se integren respectando a data do nomeamento como funcionarios da administración de procedencia e continuarán desempeñando os destinos que teñan asignados no momento da súa integración, e quedarán, en diante, suxeitos á normativa sobre provisión de postos de traballo dos funcionarios docentes.

Disposición derogatoria única. Quedan derogadas co alcance establecido na disposición final cuarta as seguintes disposicións: a) Da Lei de funcionarios civís do Estado aprobada polo Decreto 315/1964, do 7 de febreiro, os artigos

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 e 105. b) Da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, os artigos 3.2.e) e f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 e 4; 14.4 e 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 e 3; 20.1, a) b) parágrafo primeiro, c), e) e g) nos seus parágrafos primeiro a cuarto, e i), 2 e 3; 21; 22.1 fóra diso os dous últimos parágrafos; 23; 24; 25; 26; 29, agás o último parágrafo dos seus apartados 5, 6 e 7; 30.3 e 5; 31; 32; 33; disposicións adicionais terceira, 2 e 3, cuarta duodécima e decimoquinta, disposicións transitorias segunda, oitava e novena. c) A Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das administracións públicas, agás o seu artigo 7 e coa excepción contemplada na disposición transitoria quinta deste Estatuto. d) A Lei 17/1993, do 23 de decembro, sobre a incorporación á función pública española dos nacionais doutros estados membros da Unión Europea. e) Da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, o artigo 92 e o capítulo III do título VII. f) Do Real decreto lexislativo 781/1986, do 18 de abril, texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local, o capítulo III do título VII. g) Todas as normas de igual ou inferior rango que contradigan ou se opoñan ao disposto neste Estatuto. Disposición final primeira. Habilitación competencial As disposicións deste Estatuto dítanse ao abeiro do artigo 149.1.18.^a da Constitución, constituíndo aquelas bases do réxime estatutario dos funcionarios; ao abeiro do artigo 149.1.7.^a da Constitución, polo que se refire á lexislación laboral, e ao abeiro do artigo 149.1.13.^a da Constitución, bases e coordinación da planificación xeral da actividade económica.

Disposición final segunda O que establece esta Lei é de aplicación a todas as comunidades autónomas respectando en todo caso as posicións singulares en materia de sistema institucional e as competencias exclusivas e compartidas en materia de función pública e de autoorganización que lles atribúen os respectivos estatutos de autonomía, no marco da Constitución. Disposición final terceira. Modificación da Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas. 1. Modifícanse as letras a) e g) do apartado 1 do artigo 2, que quedan redactadas da seguinte forma. «a) O persoal civil e militar ao servizo da Administración do Estado e dos seus organismos públicos. g) O persoal ao servizo de entidades, corporacións de dereito público, fundacións e consorcios cuxos orzamentos se doten ordinariamente en máis dun 50 por cen consubvencións ou outros ingresos procedentes das administracións públicas.» 2. Modifícase o apartado 1 do artigo 16, que queda redactado da seguinte forma: «Non poderá autorizarse ou recoñecerse compatibilidade ao persoal funcionario, ao persoal eventual e ao persoal laboral cando as retribucións complementarias que

teñandereito a percibiren do apartado b) do artigo 24 do presente Estatuto inclúan o factorde incompatibilidade ao retribuído por arancel e ao persoal directivo, incluído o suxeito á relación laboral de carácter especial de alta dirección».

Disposición final cuarta. Entrada en vigor1. O presente Estatuto entrará en vigor no prazo de un mes a partir da súa publicaciónno Boletín Oficial do Estado.2. Non obstante, o establecido nos capítulos II e III do título III, excepto o artigo 25.2,e no capítulo III do título V, producirá efectos a partir da entrada en vigor das leis da función pública que se diten en desenvolvemento deste Estatuto.A disposición final terceira 2 do presente Estatuto producirá efectos en cada administración pública a partir da entrada en vigor do capítulo III do título III coaprobação das leis da función pública das administracións públicas que se diten en desenvolvemento deste Estatuto. Ata que se fagan efectivos eses supostos a autorización ou denegación de compatibilidades continuará rexéndose pola actual normativa.3. Ata que se diten as leis da función pública e as normas regulamentarias de desenvolvemento, manteranse en vigor en cada administración pública as normas vixentes sobre ordenación, planificación e xestión de recursos humanos en tanto non se opoñan ao establecido neste Estatuto.