

TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

OBJETO

Art. 1

Establecer las bases del **régimen estatutario de los funcionarios públicos** →

FUNCIONARIOS DE CARRERA: INAMOVIBLES

Determinar las **normas aplicables al personal laboral** al servicio de las administraciones públicas →

Art. 7

El personal laboral se rige por:

- Legislación laboral
- Demás normas convencionalmente aplicables
- En materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral se registrará por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 2

Personal funcionario

Personal laboral al servicio de

Supletorio para el resto

a) La Administración General del Estado

b) Las Administraciones de las CCAA

c) Las Administraciones de las Entidades Locales

d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquier Administración Pública

e) Las Universidades públicas

PERSONAL CON LEGISLACIÓN ESPECÍFICA PROPIA

Art. 4

- Personal funcionario de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las CCAA
- Personal funcionario de los demás Órganos Constitucionales y de los órganos estatutarios de las CCAA
- Personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia
- Personal de las fuerzas armadas y cuerpos de seguridad y del CNI
- Personal retribuido por arancel
- Personal del Banco de España y del Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito

El personal de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos también tiene normas específicas y el EBEP es supletorio

Art. 5

LEYES DE FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 6

En desarrollo del EBEP, las **Cortes Generales y las asambleas legislativas de las CCAA aprobarán**, en el ámbito de sus competencias, las **leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las CCAA**

TÍTULO II. PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

CAPÍTULO I. CLASES DE PERSONAL

CONCEPTO Y CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Art. 8

Son empleados públicos **quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales**

En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos.

- A) FUNCIONARIOS DE CARRERA
- B) FUNCIONARIOS INTERINOS
- C) PERSONAL LABORAL
- D) PERSONAL EVENTUAL

A) FUNCIONARIOS DE CARRERA

Art. 9

Vinculados a una Administración Pública por una **relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales de carácter permanente.**

B) FUNCIONARIOS INTERINOS

Art. 10

Nombrados para **plazas propias de función** justificadas de necesidad.

Selección mediante procedimientos ágiles y cese al finalizar la causa de su nombramiento.

- a) Existencia de plazas **vacantes cuando no sea**
- b) **La ejecución de programas de carácter temporal de duración < 3 años ampliable 12 meses por leyes FP**
- d) **Exceso o acumulación de tareas por máx. 6 meses en un período de 12 meses**

Esas plazas deben incluirse en la oferta de empleo público del ejercicio siguiente al del nombramiento o en la siguiente, salvo amortización

Los interinos podrán prestar servicios en la unidad de nombramiento o en otras en que desempeñen funciones análogas siempre en el ámbito de aplicación del programa temporal o estén afectadas por la acumulación de tareas

C) PERSONAL LABORAL

Art. 11

Con **contrato escrito** en cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral, **prestan servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.**

Leyes FP establecerán los criterios para determinar los puestos de trabajo que pueden ser desarrollados por personal laboral.

FIJOS INDEFINIDOS TEMPORALES

D) PERSONAL EVENTUAL

Art. 12

Por nombramiento y con carácter no permanente, realiza funciones "de confianza o asesoramiento especial".

Leyes FP determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que pueden disponer de ellos, con número y condiciones retributivas públicas.
Nombramiento y cese libres, aunque cesarán en todo caso cuando lo haga la autoridad a la que presten sus funciones.

TÍTULO II. PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

CAPÍTULO II. PERSONAL DIRECTIVO

PERSONAL DIRECTIVO

Art. 13

El régimen específico del personal directivo podrá ser desarrollado por el Gobierno y los órganos de gobierno de las CCAA de acuerdo con los siguientes principios:


- 1) Es personal directivo el que desarrolla **funciones directivas profesionales** en las Administraciones Públicas.
- 2) **Mérito, capacidad e idoneidad para su designación** mediante procedimientos que garanticen **publicidad y concurrencia**.
- 3) **Evaluación de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados**.
- 4) La determinación de sus condiciones de empleo **no es materia objeto de negociación colectiva** a los efectos del EBEP; **cuando** reúna la condición de **personal laboral**, estará sometido a la relación laboral de **carácter especial de alta dirección**.

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

CAPÍTULO I. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

DERECHOS INDIVIDUALES

Art. 14

- a) A la **inamovilidad** de los **funcionarios de carrera**.
- b) Al desempeño de **tareas según su condición y carrera profesional**.
- c) A la **progresión** en la carrera profesional y promoción interna.
- d) A la percepción de **retribuciones e indemnizaciones** por su servicio.
- e) A **participar en los objetivos** de su unidad y a **ser informado** por sus superiores **de las tareas** a desarrollar.
- f) A la **defensa de la Administración Pública** en ejercicio legítimo de sus funciones.
- g) A la **formación continua**, preferentemente en horario laboral.
- h) Al **respeto** de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la **no discriminación**.
- j) A la **conciliación** personal, familiar y laboral. 
- k) A la **libertad de expresión**.
- l) A la **seguridad y salud** en el trabajo.
- m) A las **vacaciones, descansos, permisos y licencias**.
- n) A la **jubilación**.
- o) A las **prestaciones de la seguridad social**.
- p) A la **libre asociación profesional**.
- q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

J BIS: Intimidad en el uso de dispositivos digitales, dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como desconexión digital, en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (actualizado 07/12/2018)

DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE

Art. 15

- a) A la **libertad sindical**.
- b) A la **negociación colectiva** y participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) A la **huelga**, manteniendo los servicios esenciales.
- d) Al **planteamiento de conflictos colectivos** de trabajo.
- e) A la **reunión**, en los términos del Artículo 46 del EBEP.

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

CAPÍTULO II. DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL Y A LA PROMOCIÓN INTERNA. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

MODALIDADES PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

Art. 16

Las leyes de FP que desarrollen el EBEP regularán la carrera profesional y podrán consistir, entre otras, en la **aplicación aislada o simultánea** de las siguientes modalidades:

- A) CARRERA HORIZONTAL
- B) CARRERA VERTICAL
- C) PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL
- D) PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL

CARRERA HORIZONTAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

Progresión de **grado, categoría, escalón** o similar según sistema y remuneración establecidos, generalmente de forma consecutiva, **sin** necesidad de **cambiar de puesto** de trabajo y **teniendo en cuenta:**

Trayectoria y actuación personal, calidad de los trabajos, conocimientos adquiridos y evaluación del desempeño

Art. 17 b)

Efectos de la evaluación del desempeño en la carrera horizontal, formación, provisión de puestos de trabajo y retribuciones complementarias previstas en Art. 24 del EBEP

Art. 20.3

CARRERA VERTICAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

Ascenso en la estructura de puestos de trabajo según los procedimientos establecidos en el **Capítulo III del Título IV del EBEP**.

PROMOCIÓN INTERNA DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

Ascenso/cambio de un **cuerpo o escala de un subgrupo profesional a otro superior/igual** según:

Procesos selectivos que garanticen principios de igualdad, mérito y capacidad y los establecidos en el Art. 55.2 del EBEP.

Requisitos para el ingreso y ≥ 2 años de servicio activo en el subgrupo inferior.

Art. 18

Las Administraciones Públicas deben incentivar la participación en estos procesos

CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Según Estatuto de los Trabajadores y convenios colectivos.

Art. 19

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 20

Procedimiento mediante el cual se **mide y valora la conducta profesional y el rendimiento** o logro de **resultados según sistemas establecidos** por las Administraciones Públicas según **criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación**, con efectos en la **carrera horizontal, formación, provisión de puestos de trabajo y retribuciones complementarias** previstas en el Art. 24 del EBEP.

En los puestos obtenidos por concurso determina la continuidad

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

CAPÍTULO III. DERECHOS RETRIBUTIVOS

DETERMINACIÓN DE LAS CUANTÍAS Y DE LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Art. 21

Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.

No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente superen el límite fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS

Art. 22

BÁSICAS: retribuciones según subgrupo y antigüedad.

COMPONENTES DEL SUELDO TRIENIOS DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

Art. 23

COMPLEMENTARIAS: retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados.

Cuantía según los siguientes factores:

- Progresión.
- Especial dificultad, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad o condiciones.
- Interés, iniciativa o esfuerzo y rendimiento o resultados.
- Servicios extraordinarios fuera de la jornada normal.

Art. 24

→ 2 pagas extraordinarias al año: **MENSUALIDAD RETRIBUCIONES BÁSICAS + COMPLEMENTARIAS excepto Art. 24 c) y d)**

→ **No podrá percibirse participación en tributos** o cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, **participación o premio en multas impuestas**

RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS

R. BÁSICAS + PE + R. COMPLEMENTARIAS b) c) y d) del Art. 24

Art. 25

RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

≥ R. BÁSICAS del subgrupo al que aspiran, a determinar por las Administraciones Públicas

Art. 26

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL

Según legislación laboral.

Art. 27

INDEMNIZACIONES

Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

Art. 28

RETRIBUCIONES DIFERIDAS

Cantidades destinadas por las Administraciones Públicas dentro del límite de % de la masa salarial fijado en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para **financiar planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos** que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

Art. 29

DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES

→ Por la **parte de la jornada no realizada, sin perjuicio de la sanción** disciplinaria correspondiente.

→ Por **huelga**, sin que la deducción tenga carácter de sanción ni afecte al régimen de prestaciones sociales.

Art. 30

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN

Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo

PRINCIPIOS GENERALES

Art. 31

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: derecho a **negociar la determinación de condiciones de trabajo** de los empleados de la Administración Pública.

REPRESENTACIÓN: facultad de **elegir representantes y constituir órganos unitarios para interlocución** entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL: derecho a **participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento** de las entidades u organismos que legalmente se determine.

→ Su **ejercicio** se garantiza y lleva a cabo **a través de los órganos y sistemas regulados en este capítulo**, sin perjuicio de **otras formas de colaboración** entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o sus representantes.

→ Los **procedimientos para determinar condiciones de trabajo** en las Administraciones Públicas **tendrán en cuenta** las previsiones establecidas en los **convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España**.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Art. 32

Se regirá por la **legislación laboral**, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que sean expresamente aplicables.

Se garantiza el **cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos** que afecten al personal laboral, salvo suspensión o modificación por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas por causa de grave interés público derivada de alteración sustancial de las circunstancias económicas, informando a los órganos sindicales.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA (funcionarios públicos)

→ Sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia.

→ Para ello se constituirán mesas de negociación con legitimidad para estar presentes (máx. 15 miembros cada parte)

REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, que puede crear órganos para ello de naturaleza estrictamente técnica

ORGANIZACIONES SINDICALES

- Organizaciones sindicales **más representativas a nivel estatal**
- Organizaciones sindicales **más representativas en la CA**
- Sindicatos con ≥ 10% representantes** en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución

Art. 33

→ Organizaciones sindicales: al menos la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

Art. 35

MESAS DE NEGOCIACIÓN

→ Se constituirán

- Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas:** ámbito estatal (negocia incremento global retribuciones)
- Mesa General de Negociación**
 - CCAA
 - Entidades Locales

Art. 36

→ Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios y de entidades locales de ámbito supramunicipal, pudiendo adherirse a la negociación con carácter previo o de manera sucesiva.

Son competencias de las Mesas Generales la negociación de materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito. Podrán constituirse Mesas Sectoriales.

Art. 37

Administración y organizaciones están obligadas a proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN

- a) Incremento de retribuciones que se establezca en la Ley de PG del Estado y CCAA
- b) Determinación y aplicación de retribuciones complementarias de los funcionarios
- c) Criterios generales de acceso, carrera, provisión, clasificación y planificación
- d) Planes de Previsión Social Complementaria
- e) Criterios y mecanismos generales para evaluación del desempeño
- f) Criterios generales de planes y fondos para formación y promoción interna
- g) Criterios generales para prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas
- h) Propuestas sobre derechos sindicales y de participación
- i) Criterios generales de acción social
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público
- m) Calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica y criterios generales sobre planificación estratégica de los recursos humanos en lo que afecten a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos

MATERIAS EXCLUIDAS DE LA OBLIGATORIEDAD DE NEGOCIACIÓN

- a) Decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, salvo que tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos
- b) Regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas
- c) Determinación de condiciones de trabajo del personal directivo
- d) Poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica
- e) Regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y a la formación profesional

NEGOCIACIÓN

Art. 38

PACTOS: sobre materias del ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y de aplicación directa al personal del ámbito correspondiente

ACUERDOS: sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas

→ Si NO ACUERDO, órganos de gobierno establecen condiciones

REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL (funcionarios públicos)

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Órganos específicos de representación de los funcionarios

6 – 50 funcionarios: **Delegados de Personal**
 > 50 funcionarios: además **Juntas de Personal** (podrán elegir presidente, secretario y elaborarán propio reglamento de procedimiento aprobado por 2/3 de sus miembros)

Art. 39

→ El establecimiento de las unidades electorales corresponde al Estado y a cada CA previo acuerdo con organizaciones sindicales.

DELEGADOS DE PERSONAL

Hasta 30 funcionarios: 1
 De 31 a 49 funcionarios: 3

Art. 42

→ Mandato de **4 años** prorrogados hasta nuevas elecciones, pudiendo ser reelegidos

JUNTAS DE PERSONAL

De 50 a 100 funcionarios: 5
 De 101 a 250 funcionarios: 9
 De 251 a 500 funcionarios: 13
 De 501 a 750 funcionarios: 17
 De 751 a 1000 funcionarios: 21
 > 1000: +2 por cada 1000 o fracción, máx. 75

Art. 43

Podrán promover elecciones

- Sindicatos más representativos a nivel estatal
- Sindicatos más representativos CA
- Sindicatos ≥ 10% votos en el conjunto de las AP
- Sindicatos ≥ 10% votos en unidad electoral
- Funcionarios de la unidad electoral por acuerdo mayoritario

Art. 44

Electores/elegibles: funcionarios en servicio activo
Sindicatos pueden formar **coalición**
 Delegados de Personal: listas abiertas; Juntas de personal: listas cerradas

FUNCIONES DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Art. 40

- a) Recibir información sobre: política de personal, evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en su ámbito y programas de mejora del rto.
- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el estado de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves
- d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, vacaciones y permisos
- e) Vigilar cumplimiento de: normas de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo y ejercer las acciones legales oportunas
- f) Colaborar con la Administración correspondiente para establecer medidas para el mantenimiento e incremento de la productividad

Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en el ámbito de sus funciones.

GARANTÍAS DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA DEL PERSONAL

Art. 41

Los **miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal** tendrán en el ejercicio de su función representativa los siguientes **derechos**:

- a) Acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral en horario laboral, excepto zonas reservadas según legislación vigente.
- b) Distribución libre de publicaciones sobre cuestiones profesionales y sindicales
- c) Audiencia en los expedientes disciplinarios de sus miembros durante su mandato y un año posterior
- d) Crédito de horas mensuales en la jornada de trabajo (15 h hasta 100 funcionarios, 20 h de 101 a 250, 30 h de 251 a 500, 35 de 501 a 750 y 40 de 751 en adelante)
- e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato durante el mismo y un año posterior.

→ Observarán sigilo profesional durante y después de su mandato en los asuntos reservados de la Administración

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos, que podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje, siendo los acuerdos resultantes susceptibles de impugnación.

Art. 45

DERECHO DE REUNIÓN (funcionarios públicos)

DERECHO DE REUNIÓN

Art. 46

Legitimados para convocar reunión

Organizaciones sindicales, directamente o a través de Delegados Sindicales
Delegados de Personal
Juntas de Personal
Comités de Empresa
40% de los empleados convocados de la Administración respectiva

→ Las reuniones se autorizarán fuera del horario de trabajo salvo acuerdo entre órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas, y no afectará a la prestación de servicios siendo los convocantes responsables de ello

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

JORNADA DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

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

Art. 47

PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Art. 48

- | | |
|---|---|
| a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar de primer grado..... | 3 d.h. en la misma localidad, 5 d.h. fuera de ella (2º grado, 2 y 4 días) |
| b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia..... | 1 día |
| c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal..... | En los términos que se determine |
| d) Para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud..... | Durante los días de su celebración |
| e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto..... | Por el tiempo indispensable |
| f) Por lactancia de hijo menor de doce meses..... | VER ANEXO EN PÁGINA 12 (por actualización fecha 08/03/2019) |
| g) Por nacimiento de hijos que deban permanecer hospitalizados tras el parto..... | 2 h diarias, retribuidas |
| h) Por razones de guarda legal (<12 años, mayor con necesidades especiales, discapacitado)..... | Reducción de la jornada, disminución de la retribución |
| i) Para cuidar a un familiar de primer grado..... | Reducción hasta el 50%, retribuida, máximo 1 mes |
| j) Para cumplir un deber inexcusable o por deberes relacionados con la conciliación..... | Por el tiempo indispensable |
| k) Por asuntos particulares..... | 6 días al año |
| l) Por matrimonio..... | 15 días |

PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DEL TERRORISMO Y FAMILIARES DIRECTOS

Art. 49

- | | |
|---|---|
| a) Por parto..... | } VER ANEXOS EN PÁGINA 12 (por actualizaciones a fecha 01/04/2019) |
| b) Por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento temporal o permanente..... | |
| c) Por paternidad (nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento)..... | |
| d) Por violencia de género sobre la mujer..... | |
| e) Por cuidado de hijo menor con enfermedad grave..... | Si ambos progenitores trabajan, reducción > 50%, retribuida |
| f) Por derecho a la protección y a la asistencia integral..... | Reducción o reordenación de la jornada, disminución de la retribución |

VACACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

22 días hábiles por año natural (incapacidad temporal, maternidad y riesgo embarazo o lactancia no cuentan, y se podrán disfrutar hasta 18 meses después del año natural en que se originaron)

Art. 50

JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES DEL PERSONAL LABORAL

Según este capítulo y legislación laboral correspondiente

Art. 51

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

CAPÍTULO VI. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA

Art. 52

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los principios de: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta de los Art. 53 y 54.

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

ARTÍCULO 48, F) (actualizado día 08/03/2019)

-Derecho individual de los funcionarios.

-No se puede transferir su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

-Solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, únicamente:

A partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, o

A partir de la finalización del permiso del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o

Cuando, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

-Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

ACTUALIZACIÓN ARTÍCULO 49, A)

Se añade los siguientes puntos:

-Ampliación de hasta 13 semanas máx--> hospitalización del neonato tras el parto por cualquier causa o parto prematuro.

-6 semanas inmediatas posteriores al parto--> Descanso obligatorio e ininterrumpido

-Tiempo restante:

Si la madre fallece--> el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso.

Si ambos progenitores trabajen y a voluntad de ambos--> Tras descanso obligatorio y hasta que el hijo cumpla 12 meses--> el permiso de manera interrumpida, por semanas completas y previo aviso de 15 días.

-Si el hijo fallece--> permiso no se verá reducido.

Durante el permiso, transcurrido el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

ACTUALIZACIÓN ARTÍCULO 49, B)

Se añade los siguientes puntos:

-El hecho que determina cómputo de plazo e inicio de las 6 semanas de permiso obligatorio e ininterrumpido--> resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

-Adopción o acogimiento internacional--> Permiso de hasta 2 meses de duración adicional si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen. Durante este periodo se perciben únicamente las retribuciones básicas. Permiso por adopción o guarda--> inicio hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

-Supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año

Durante el permiso, transcurrido el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

ACTUALIZACIÓN ARTÍCULO 49, C)

Aplicación progresiva del permiso del progenitor, en nueva disposición transitoria novena

-2019: 8 semanas (2 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento. 6 semanas restantes, disfrute interrumpido.)

-2020: 12 semanas (4 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento. 8 semanas restantes, disfrute interrumpido.)

-2021: 16 semanas (6 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento. 10 semanas restantes, disfrute interrumpido.)

ACTUALIZACIÓN ARTÍCULO 49, D)

-Plan de igualdad de aplicación o en su defecto la Administración Pública competente en cada caso--> términos para llevar a cabo las medidas de ordenación del tiempo de trabajo para garantizar protección de las funcionarias, víctimas de violencia sobre la mujer o su derecho de asistencia social integral.

-Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer--> derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución. Jornada reducida en un tercio o menos-->mantenimiento retribuciones íntegras.

TÍTULO IV. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

CAPÍTULO II. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

CAUSAS DE PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARRERA

Art. 55

- a) **Renuncia** a la condición de funcionario.
- b) **Pérdida de la nacionalidad.**
- c) **Jubilación total** (voluntaria, forzosa a los 65 años prorrogable hasta 70 o por incapacidad permanente).
- d) **Sanción disciplinaria** de separación del servicio con carácter firme.
- e) **Inhabilitación** absoluta o especial para el cargo con carácter firme.

RENUNCIA

Se manifestará por escrito y deberá ser aceptada expresamente por la Administración, salvo que el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

Art. 56

No inhabilita para volver a ingresar a través de los procesos de selección establecidos.

REHABILITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARRERA

Art. 56

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

TÍTULO IV. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

CAPÍTULO II. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

PRINCIPIOS RECTORES

Art. 55

Todos los ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de acuerdo con lo previsto en el EBEP y resto del ordenamiento jurídico, con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y con los de:

- Publicidad** de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia.**
- Imparcialidad** y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica** en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación** entre el contenido de los **procesos selectivos** y las **funciones** y tareas a desarrollar.
- Agilidad**, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

También los miembros de la UE (art. 57) y los funcionarios españoles de Organismos Internacionales (artl 58) VER ANEXOS EN PAG 15

REQUISITOS GENERALES

Art. 56

- Nacionalidad española**, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 57.
- Capacidad funcional** para el desempeño de las tareas.
- Tener **> 16 años** y < edad máxima de jubilación forzosa.
- No haber sido separado por expediente disciplinario** de cualquier Administración Pública o de los órganos constitucionales o estatutarios de las CA, ni hallarse en **inhabilitación** por resolución judicial para el ejercicio de funciones similares.
- Poseer la **titulación exigida**.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se reservarán **7% de las vacantes** (2% discapacidad intelectual y resto otras).

Art. 59

ÓRGANOS DE SELECCIÓN

Art. 60

- Colegiados, composición según principios de imparcialidad y profesionalidad y se tenderá a la paridad.
- El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección, y la pertenencia a órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

SISTEMAS SELECTIVOS

Art. 61

- Procesos abiertos con libre concurrencia, sin perjuicio de la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva establecidas en el EBEP. Los méritos no podrán determinar por sí mismos el resultado del proceso selectivo y las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, periodos de prácticas, exposición curricular, pruebas psicotécnicas o entrevistas.
- Conexión entre el tipo de pruebas y el desempeño de tareas de los puestos de trabajo convocados.
- Sistemas selectivos de funcionarios de carrera: oposición o concurso-oposición (concurso sólo por ley).
- Sistemas selectivos de personal laboral fijo: oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARRERA

Art. 61

Se adquiere por cumplimiento sucesivo de:

- Superación del proceso selectivo.
- Nombramiento por el órgano o autoridad competente, publicado en el Diario Oficial correspondiente.
- Acto de acatamiento de Constitución, EA y ordenamiento jurídico.
- Toma de posesión en plazo que se establezca.

TÍTULO V. ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

CAPÍTULO I. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVOS E INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN

Art. 69

OBJETIVOS { **Eficacia** en la prestación de los **servicios**
Eficiencia en la utilización de **recursos económicos**

Las Administraciones Públicas podrán aprobar **planes para la ordenación de sus recursos humanos** que incluyan, entre otras, alguna de las siguientes **medidas**:

- a) **Análisis de disponibilidad y necesidad de personal** (nº/perfil profesional/nivel de cualificación).
- b) **Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras** de puestos de trabajo.
- c) **Medidas de movilidad**, como la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) **Medidas de promoción interna, formación del personal y movilidad forzosa.**
- e) **Previsión de incorporación de recursos humanos a través de oferta de empleo público.**

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Art. 70

Las **necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria** que deban proveerse mediante la incorporación de **personal de nuevo ingreso** serán **objeto de oferta de empleo público** o instrumento similar, con convocatoria de los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un 10% adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos dentro del plazo improrrogable de 3 años.

REGISTROS DE PERSONAL Y GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS

Art. 71

- Cada **Administración Pública** constituirá un **Registro** en el que se inscribirán al menos los **datos** relativos de los **funcionarios a los que es de aplicación el EBEP** y al **personal de correos**, y que tendrá en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos.
- Las Administraciones Públicas impulsarán la **gestión integrada de recursos humanos**.
- Cuando las **Entidades Locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica**, la **Administración General del Estado** y las **CCAA cooperarán con ellas a los efectos de este artículo**.

ARTÍCULO 56

1. Nacionales de Estados miembros de la Unión Europea--> podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, EXCEPTUANDO aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas
2. Previsiones del apartado anterior--> de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, SIEMPRE que no estén separados de derecho, a sus descendientes y a los de su cónyuge SIEMPRE que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.
3. Acceso al empleo público como personal funcionario--> extensión a personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la UE y ratificados por España--> aplicación de la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 del artículo.
4. Extranjeros referidos en apartados anteriores (también extranjeros con residencia legal en España)--> acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.
5. Sólo por ley de las CG de las asambleas legislativas de las CCAA--> podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

ARTÍCULO 57

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

TÍTULO V. ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

CAPÍTULO II. ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

ESTRUCTURACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Art. 72

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

ESTRUCTURACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Art. 73

Los empleados públicos tienen **derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público** que establezcan las leyes de desarrollo del EBEP.
Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.

ORDENACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 74

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de **relaciones de puestos de trabajo** o instrumentos organizativos similares **públicas** que recogerán al menos: **denominación de los puestos, grupos de clasificación profesional, cuerpos o escalas, sistemas de provisión y retribuciones complementarias.**

CUERPOS Y ESCALAS

Art. 75 Art. 76

Los funcionarios se agrupan en **cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas** que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

→ Los **cuerpos y escalas se clasifican**, según titulación de acceso:

- Grupo A (Grado): subgrupos A1 y A2 (según nivel de responsabilidad)
- Grupo B (Técnico Superior)
- Grupo C: subgrupos C1 (Bachiller o Técnico) y C2 (Graduado ESO)

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Art. 77

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

TÍTULO V. ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

CAPÍTULO III. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD

PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

Art. 78

Los principios son los constitucionales de **igualdad, mérito y capacidad**.

Los procedimientos son **concurso y libre designación con convocatoria pública**, u otros procedimientos contemplados en las leyes de desarrollo del EBEP en los supuestos de movilidad, permuta, reingreso, cese o remoción y supresión.

CONCURSO (procedimiento normal)

Valoración de **méritos, capacidades y aptitudes** por órganos colegiados de carácter técnico.

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

Art. 79

LIBRE DESIGNACIÓN

Apreciación discrecional de la idoneidad de los candidatos por el órgano competente.

Los titulares de los puestos de trabajo provistos por este procedimiento podrán ser cesados discrecionalmente, asignándoles un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

Art. 80

MOVILIDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

Art. 81

Cada Administración Pública podrá establecer **reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria** cuando considere que **existen sectores prioritarios** de la actividad pública **con necesidades específicas de efectivos**.

Las Administraciones Públicas, de **manera motivada**, podrán **trasladar a sus funcionarios** por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo. Cuando por motivos excepcionales implique el **cambio de lugar de residencia**, se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados, y los funcionarios tendrán derecho a las **indemnizaciones establecidas para los traslados forzosos**.

En caso de **urgente e inaplazable necesidad**, los **puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional**, debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo establecido normativamente.

MOVILIDAD POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE VIOLENCIA TERRORISTA

Art. 82

- Considerados como movilidad forzosa.
- Violencia de género: derecho al traslado a otro puesto propio de su cuerpo, escala o categoría profesional sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura
- Violencia terrorista: derecho al traslado a otro puesto propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, que sea vacante de necesaria cobertura
- En ambos casos, la Administración Pública competente debe comunicarles los puestos vacantes en su localidad y en aquellas que soliciten.

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD DEL PERSONAL LABORAL

Según **convenios colectivos** o EBEP en su defecto.

Art. 83

MOVILIDAD VOLUNTARIA ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La Administración General del Estado, CCAA y entidades locales establecerán medidas de movilidad interadministrativa

Art. 84

TÍTULO VI. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

Art. 85

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

- a) Servicio activo
- b) Servicios especiales
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas
- d) Excedencia
- e) Suspensión de funciones

→ Otras reguladas por las leyes de función pública que desarrollen el EBEP.

→ El reingreso al servicio activo se regula reglamentariamente según situación de procedencia.

Art. 91

SERVICIO ACTIVO

Quienes conforme a la normativa de función pública que desarrolle el EBEP presten servicios en su condición de funcionarios públicos en cualquier Administración u organismo público o entidad en que se encuentren destinados, y no les corresponda quedar en otra situación

Art. 86

SERVICIOS ESPECIALES

Funcionarios designados miembros de gobiernos, organismos internacionales y altos cargos, entre otros

Art. 87

SERVICIO EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Por procesos de transferencia o por los de provisión de puestos de trabajo

Art. 88

EXCEDENCIA

MODALIDADES

- a) Voluntaria por interés particular (tras > 5 años servicios efectivos)
- b) Voluntaria por agrupación familiar
- c) Por cuidado de familiares (hasta 3 años)
- d) Por razón de violencia de género
- e) Por razón de terrorismo

Art. 89

SUSPENSIÓN DE FUNCIONES

Determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando > 6 meses
La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá ser superior a 6 años

Art. 90

SITUACIONES DEL PERSONAL LABORAL

Según ET, convenios colectivos de aplicación, que podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el ET

Art. 92

TÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Art. 93

APLICACIÓN

Funcionarios de carrera: EBEP
Personal laboral: EBEP y legislación laboral en lo no establecido en el EBEP

- Los que indujeren a otros incurrirán en la misma responsabilidad.
- Los que encubrieren faltas consumadas graves o muy graves cuando de ellas se derive daño grave para la Administración pública o los ciudadanos también incurrirán en responsabilidad.

EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Art. 94

PRINCIPIOS

- a) Legalidad y tipicidad
- b) Irretroactividad
- c) Proporcionalidad
- d) Culpabilidad
- e) Presunción de inocencia

Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones cometidas en el ejercicio de funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse. Cuando haya indicios de criminalidad, se suspenderá su tramitación y se remitirá al Ministerio Fiscal.

FALTAS DISCIPLINARIAS

Art. 95

MUY GRAVES

- a) **Incumplimiento** del deber de **respeto a la CE y EA** en el ejercicio de la función pública
- b) **Discriminación y acoso por** condiciones o circunstancias personales o sociales
- c) **Abandono del servicio** o no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones encomendadas
- d) **Adopción de acuerdos** manifiestamente **ilegales** que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos
- e) **Publicación o utilización indebida de** documentación o **información** a la que tengan acceso por razón de cargo o función
- f) **Negligencia en la custodia de secretos oficiales**
- g) Notorio **incumplimiento de funciones esenciales** inherentes al puesto o funciones encomendadas
- h) **Violación de la imparcialidad**, influencia en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito
- i) **Desobediencia** abierta a **órdenes** o instrucciones de un superior salvo que constituyan infracción manifiesta
- j) **Prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio** indebido para sí o para otro
- k) **Obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales**
- l) Realización de **actos encaminados a coartar** el libre ejercicio del **derecho de huelga**
- m) **Incumplimiento** de la obligación de atender a los **servicios esenciales en caso de huelga**
- n) **Incumplimiento** de las **normas sobre incompatibilidades** cuando dé lugar a una situación de incompatibilidad
- o) **Incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación** de las Cortes Generales y asambleas legislativas de las CCAA
- p) **Acoso laboral**
- q) Las tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o asambleas legislativas de las CCAA o convenios colectivos para personal laboral

GRAVES

Establecidas por las Cortes Generales o asamblea legislativa de la C

LEVES

Las que determinen las leyes de función pública en desarrollo del EBEP según criterios anteriores

SEGÚN

Grado vulneración legalidad
 Gravedad de los daños
 Desmérito imagen Administración

TÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

SANCIONES

Art. 96

- a) Separación del servicio de los funcionarios, que supondrá la revocación del nombramiento de los funcionarios interinos, por faltas muy graves
- b) Despido disciplinario del personal laboral por faltas muy graves, con inhabilitación para funciones similares
- c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo para personal laboral, por máximo de 6 años
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia
- e) Demérito consistente en penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria
- f) Apercibimiento
- g) Cualquier otra que se establezca por ley

PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Art. 97

INFRACCIONES MUY GRAVES: 3 años falta y sanción
INFRACCIONES GRAVES: 2 años falta y sanción
INFRACCIONES LEVES: 6 meses falta y 1 año sanción

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES

Art. 98

- Principios de eficacia, celeridad y economía procesal
- Separación de fase instructora y sancionadora
- Suspensión provisional \leq 6 meses salvo paralización del procedimiento imputable al interesado, con percepción de retribución básica y prestaciones familiares por hijo a cargo que deberán ser devueltas si la suspensión se eleva a definitiva, o restituida la diferencia de no ser así

TÍTULO VIII. COOPERACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

RELACIONES DE COOPERACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las Administraciones Públicas actuarán y se relacionarán entre sí en las materias objeto del EBEP de acuerdo con los principios de cooperación y colaboración, respetando el ejercicio legítimo por las otras Administraciones de sus competencias

Art. 99

ÓRGANOS DE COOPERACIÓN

Art. 100

CONFERENCIA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Órgano de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las CCAA y de la Administración Local, cuyos representantes serán designados por la Federación Española de Municipios y Provincias, como asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación, sin perjuicio de la competencia de otras Conferencias Sectoriales u órganos equivalentes.

COMISIÓN DE COORDINACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Órgano técnico y de trabajo dependiente de la Conferencia Sectorial de la Administración Pública, que hará efectiva la coordinación de la política de personal entre la Administración General del Estado, las Administraciones de las CCAA y las entidades locales y a la que corresponde:

- a) Impulsar actuaciones para garantizar la efectividad de los principios constitucionales de acceso al empleo público
- b) Estudiar y analizar los proyectos de legislación básica en materia de empleo público
- c) Elaborar estudios e informes sobre el empleo público

La componen los titulares de aquellos órganos directivos de la política de recursos humanos de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las CCAA y los representantes de la Administración Local designados por la Federación Española de Municipios y Provincias, como asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación, en los términos que se determinen reglamentariamente, previa consulta de las CCAA. Elaborará sus propias normas de organización y funcionamiento.