

Acaip

El MAP publica unas Instrucciones sobre la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público

- El derecho al disfrute del permiso de **dos días adicionales cuando se cumpla el sexto trienio**, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, **nace a partir del día siguiente al cumplimiento del trienio**.
- La integración de los Cuerpos y Escalas en los nuevos grupos y subgrupos de clasificación **es automática**.

NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
ANTIGUO GRUPO	NUEVO GRUPO	SUBGRUPO	TITULACIONES
A	A	A1	Título universitario de grado.
B	A	A2	
C	C	C1	Título de bachiller o técnico.
D	C	C2	Título de graduado en educación secundaria obligatoria.
E	Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación.		

Nota: Esta integración automática no resulta aplicable al nuevo grupo B que queda reservado a quienes estén en posesión del título de Técnico Superior, por no existir en los actuales grupos de clasificación uno equivalente.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tif.: 915175152.

Fax: 915178392. E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es

Acaip

- En la movilidad por razón de violencia de género se sustituye el derecho preferente de la funcionario víctima a ocupar otro puesto de trabajo vacante y de necesaria cobertura, **por el al traslado a otro puesto de trabajo sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.**
- El tiempo de permanencia en excedencia voluntaria para atender al cuidado de familiares e hijos **será computable para participar en las pruebas de promoción interna.**
- Se incorpora en el régimen disciplinario **el traslado forzoso sin cambio de localidad de residencia** como nueva sanción disciplinaria y **se modifican los plazos de prescripción de las faltas y de las sanciones:**

NUEVOS PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN			
	TIPIFICACIÓN	NUEVOS PLAZOS	ANTIGUOS PLAZOS
FALTAS	LEVES	6 MESES	1 MES
	GRAVES	2 AÑOS	2 AÑOS
	MUY GRAVES	3 AÑOS	6 AÑOS
SANCIONES	LEVES	1 AÑO	1 MES
	GRAVES	2 AÑOS	2 AÑOS
	MUY GRAVES	3 AÑOS	6 AÑOS

Nota: El cómputo del plazo de prescripción en caso de faltas continuadas se inicia desde el cese de su comisión.

- Se consideran **faltas muy graves** los siguientes supuestos **no previstos en la actual normativa:**
 - El acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Acaip

- El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- La publicación o utilización indebida de la documentación que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior.
- La prevalencia en la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- El acoso laboral.

La Secretaria General para la Administración Pública ha firmado las instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) y sus Organismos Públicos.

INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL ESTATUTO

Estas instrucciones contienen los criterios de interpretación para una actuación coordinada y homogénea **sobre los preceptos del Estatuto que están en vigor, y por tanto directamente aplicables**, así como los preceptos de la normativa de función pública que permanecen vigentes hasta que se apruebe la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

Establecen, por tanto, los preceptos del EBEP directamente aplicables a partir del 13 de mayo, las normas referentes al personal laboral y a los funcionarios interinos, permisos y vacaciones, provisión de puestos de trabajo y otros puntos como el código de conducta o el régimen disciplinario.

INSTRUCCIONES SOBRE RECONOCIMIENTO DE TRIENIOS A LOS FUNCIONARIOS INTERINOS

También se ha publicado una instrucción para la aplicación del artículo 25 del Estatuto Básico del Empleado Público **sobre reconocimiento de trienios a los funcionarios interinos por los servicios prestados**.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152.

Fax: 915178392. E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es



INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS

La entrada en vigor el 13 de mayo de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) aconseja dictar unas Instrucciones generales que contengan los criterios de interpretación necesarios para lograr una actuación coordinada y homogénea de los responsables de la gestión de los recursos humanos, fundamentalmente en relación con:

- Preceptos del EBEP que están en vigor y por tanto son directamente aplicables en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, así como preceptos de la normativa de función pública que permanecen vigentes hasta que se apruebe la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos (en adelante Ley de Función Pública de la AGE), en tanto no se opongan a lo establecido en el EBEP.
- Determinadas materias del régimen de función pública respecto de las cuales el Estatuto introduce algunas novedades bien desde su entrada en vigor, bien una vez aprobada la Ley de Función Pública de la AGE.

A tal objeto, la Secretaría General para la Administración Pública, en ejercicio de las competencias que le están atribuidas en el artículo 8.a) del Real Decreto 9/2007, de 12 de enero, dicta las siguientes:

INSTRUCCIONES

1.- Normativa aplicable hasta la promulgación de la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado

La Disposición final cuarta del EBEP establece su entrada en vigor en distintas fases al prever que *"entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado"* pero exceptuando diversos preceptos, que *"producirán efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto"*.



Por su parte, la Disposición derogatoria única del EBEP deroga expresamente determinadas disposiciones con rango de Ley que tienen el alcance de normativa básica del régimen de la función pública, aunque precisando que dichas disposiciones *"quedan derogadas con el alcance establecido en la disposición final cuarta"* que, a tal efecto, establece en su apartado tercero:

"Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto"

Esta Disposición derogatoria debe interpretarse de acuerdo con las reglas generales de aplicación de las normas jurídicas contenidas en el Título Preliminar del Código Civil, cuyo artículo 2.2 dispone:

"Las Leyes sólo se derogan por otras posteriores. La derogación tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá siempre a todo aquello que en la Ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior".

En consecuencia, el alcance de la Disposición derogatoria del EBEP no es absoluto, sino que viene determinado por lo previsto en el apartado tercero de su Disposición final cuarta.

Quiere esto decir que el legislador, al igual que no ha dispuesto una entrada en vigor automática de todas las disposiciones del EBEP, tampoco ha optado por una derogación automática de la normativa vigente en materia de Función Pública, sino que determinadas disposiciones mantendrán su vigencia *"hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo"* y *"en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto"*.

Y ello porque el EBEP tiene naturaleza de Ley básica necesitada de un desarrollo legislativo ulterior tal como en él se prevé.

Por tanto, mientras no se produzca dicho desarrollo, los preceptos derogados únicamente lo están en tanto se opongan a lo dispuesto, con carácter básico, para todas las Administraciones públicas, como "mínimo común", por el nuevo EBEP. En cuanto que normativa propia y específica de la Función Pública de la AGE, al carecer ésta de una Ley privativa reguladora de su Función Pública, mantienen su vigencia, aunque sin carácter básico, siempre que no se opongan a lo establecido por el EBEP, mientras se dicta el desarrollo normativo en el ámbito de la AGE.

Procede pues distinguir:



1º Preceptos del EBEP directamente aplicables:

- El Título I (Objeto y ámbito de aplicación).
- El Título II (Clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas).
- Del Título III (Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos):
 - El Capítulo I (Derechos de los empleados públicos).
 - El Artículo 25.2 del Capítulo III (Reconocimiento de los trienios de los funcionarios interinos).
 - El Capítulo IV (Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión).
 - El Capítulo V (Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones).
 - El Capítulo VI (Deberes de los empleados públicos. Código de conducta).
- El Título IV (Adquisición y pérdida de la relación de servicio).
- El Título V (Ordenación de la actividad profesional), salvo el Capítulo III (Provisión de puestos de trabajo y movilidad).
- La Disposición final tercera, apartados 1 y 2 (Régimen de incompatibilidades), en la forma prevista en el apartado 14 de estas Instrucciones.

2º Preceptos del EBEP que producirán efectos a partir de la entrada en vigor de la Ley de Función Pública de la AGE:

- Los Capítulos II (Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño) y III (Derechos retributivos) del Título III.
- El Capítulo III (Provisión de puestos de trabajo y movilidad) del Título V.

3º Preceptos de la normativa de función pública que, al amparo de la Disposición final cuarta del EBEP, continúan vigentes hasta que se



apruebe la Ley de Función Pública de la AGE, en tanto no se opongan al EBEP. Entre dichos preceptos, cabe señalar:

- El artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, relativo a situaciones administrativas, en los términos previstos en el apartado 11 de estas Instrucciones.
- El artículo 68 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, sobre vacaciones.
- El artículo 71 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, sobre licencia de quince días por matrimonio.

2.- Ámbito de aplicación del EBEP en el ámbito de la Administración General del Estado (artículo 2)

En el ámbito de la Administración del General Estado, las normas del EBEP se aplican al personal funcionario al servicio de:

- La Administración General del Estado.
- Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado.
- Las Universidades Públicas no transferidas.

Al personal laboral que presta servicios en dicho ámbito se le aplican los preceptos del EBEP que así lo dispongan.

3.- Reserva del ejercicio de potestades públicas a funcionarios públicos (artículo 9.2)

El artículo 9.2 del EBEP establece que *"en todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca"*.

Dicha reserva es de aplicación directa e inmediata a todo el personal al servicio de la AGE señalado en el apartado 2.



4.- Aplicación del EBEP a las entidades del sector público y a los Organismos contemplados en la Disposición adicional décima.1 de la LOFAGE (disposiciones adicionales primera y quinta)

- A las entidades del sector público estatal, comprendidas en el artículo 2 de la Ley 47/2003, de 24 de noviembre, General Presupuestaria, les serán de aplicación los principios de los artículos 52 (Deberes de los empleados públicos. Código de conducta) y 59 (Personas con discapacidad), así como lo dispuesto en los artículos 53 (Principios éticos), 54 (Principios de conducta) y 55 (Principios rectores de acceso al empleo público).
- A los Organismos reguladores contemplados en el apartado 1 de la Disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, les será de aplicación el EBEP en la forma prevista en sus leyes de creación.

5.- Normas del EBEP aplicables al personal laboral (artículo 7)

El artículo 7 establece el sistema de fuentes aplicable al personal laboral, ordenando que se rige: *además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan*.

En consecuencia, las normas que el EBEP declara aplicables al personal laboral tienen el carácter de disposición legal de derecho necesario o, en su caso, de norma mínima.

a) Funciones que puede desempeñar el personal laboral

Sigue en vigor el artículo 15.1.c) de la Ley 30/1984, que determina los puestos que puede desempeñar el personal laboral, incluido el personal con contrato laboral de alta dirección.

b) Acceso al empleo público del personal laboral (artículo 57.4)

Será de aplicación a la selección de personal laboral lo previsto en estas Instrucciones para la selección del personal funcionario de carrera con la particularidad de que los extranjeros con residencia legal en España pueden acceder al empleo público en iguales condiciones que los españoles.

c) Composición de los órganos de selección (artículos 60 y 61.7)



Deberán respetarse las siguientes reglas:

- No podrá formar parte de los órganos de selección el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.
- La pertenencia será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

En este contexto, se podrán negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos de personal laboral.

- La composición de los órganos colegiados tenderá a la paridad entre mujer y hombre.

d) Régimen disciplinario del personal laboral (artículos 93-98)

El régimen disciplinario del Título VII del EBEP se aplica íntegramente al personal laboral.

En lo no previsto en dicho Título se aplicará la legislación laboral.

e) Despido improcedente (artículo 96.2)

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

f) Promoción del personal laboral fijo a la condición de funcionario (Disposición transitoria segunda):

- El personal laboral fijo que, a la entrada en vigor del EBEP, esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlas por la superación de pruebas selectivas o de promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolas.

- Podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, para acceder a los Cuerpos o Escalas que tienen adscritas las funciones de los puestos de trabajo que desempeñan, siempre que reúnan los demás requisitos exigidos por las correspondientes convocatorias. A estos efectos, se les valorará como mérito el tiempo de



servicios prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a dicha condición.

Esta participación en las pruebas de promoción interna se constituye en la vía que posibilita el acceso del personal laboral a los Cuerpos o Escalas que tienen adscritas las funciones de los puestos que desempeña dicho personal. De este modo, se actúa de acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de acceso a la condición de funcionario de carrera (STC 38/2004, de 11 de marzo)

g) Provisión de puestos y movilidad (artículo 83)

La provisión de puestos y la movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos aplicables y, en su defecto, con el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

h) Situaciones del personal laboral (artículo 92)

Los convenios colectivos podrán determinar que el Título VI "Situaciones administrativas" se aplique al personal incluido en sus respectivos ámbitos de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

6.- Funcionarios interinos (artículos 10 y 25.2)

a) Nombramiento (artículo 10)

Se podrán nombrar funcionarios interinos en los siguientes dos nuevos supuestos:

Para la ejecución de programas de carácter temporal (artículo 10.1, apartado c).

Cuando exista un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses (artículo 10.1, apartado d).

El objetivo que se pretende conseguir es reducir al mínimo indispensable la utilización de las figuras de los contratos por obra o servicio y por circunstancias de la producción.

b) Antigüedad (artículo 25.2)



Se reconocen los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del EBEP, que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

Para el reconocimiento de los trienios se aplicarán las normas de Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública y su normativa de desarrollo.

7.- Permisos y vacaciones (artículos 48 y 51)

Se añaden los siguientes nuevos supuestos de permisos, que son comunes para el personal funcionario y el personal laboral:

a) Permisos (artículos 48 y 49)

- Una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses y la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (artículo 48.1.f).
- Un máximo de dos horas diarias de ausencia del trabajo por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (artículo 48.1.g).
- Disminución de la jornada de trabajo, con disminución de las retribuciones que corresponda, cuando por razones de guarda legal se tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida (artículo 48.1.h).

Reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave por un plazo máximo de un mes para atender el cuidado de un familiar de primer grado (artículo 48.1.i).

- El tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (artículo 48.1.j).
- Dos días adicionales a los de asuntos particulares cuando se cumpla el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo (artículo 48.2). El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.



- Dos meses como máximo, percibiendo las retribuciones básicas, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción internacional (artículo 49.b).
- Quince días naturales de permiso de paternidad (artículo 49.c).
- Ampliación en dos semanas más del permiso por parto y del permiso por adopción o acogimiento en el supuesto de discapacidad del hijo (artículo 49.a y 49.b).
- Posibilidad de seguir disfrutando el otro progenitor el permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal (artículo 49.a).
- Ampliación del permiso de maternidad en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto (artículo 49.a).
- Derecho a participar en los cursos de formación que convoque la Administración durante el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento (artículo 49. a y 49.b).
- Reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, a las víctimas de violencia de género sobre la mujer (artículo 49.d).

La Secretaría General para la Administración Pública elaborará una Guía práctica para la aplicación de los permisos y licencias en el ámbito de la Administración General del Estado.

b) Vacaciones (artículos 50 y 51)

Las vacaciones serán, como mínimo, durante cada año natural, de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.



Sigue vigente, de acuerdo con lo señalado en el apartado 1 de estas Instrucciones, el artículo 68.2 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero en la redacción dada por el artículo 51 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre.

En consecuencia, *"Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural"*.

Los calendarios laborales aprobados con anterioridad al 13 de mayo de 2007 continúan en vigor.

c) Licencia por razón de matrimonio

Sigue siendo de aplicación, de acuerdo con el apartado 1 de estas Instrucciones, la licencia de quince días naturales en caso de matrimonio, regulada en el artículo 71.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964.

8.- Adquisición y pérdida de la relación de servicio (artículos 55- 68)

a) Acceso al empleo público (artículos 56 y 57)

La edad mínima para participar en los procesos selectivos, tanto para personal funcionario como para personal laboral, es de dieciséis años cumplidos.

La edad máxima no puede exceder de la edad de jubilación forzosa.

Sólo por Ley podrá exigirse otra edad máxima distinta de la edad de jubilación forzosa para el acceso al empleo público.

b) Composición de los órganos de selección (artículo 60)

Deberán respetarse las siguientes reglas:

- No podrá formar parte de los órganos de selección el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.
- La pertenencia será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.



- La composición de los órganos colegiados tenderá a la paridad entre mujer y hombre.

c) Renuncia y rehabilitación (artículos 64 y 68)

La renuncia a la condición de funcionario no podrá ser aceptada cuando esté sujeto a expediente disciplinario o se haya dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de un delito.

En los supuestos de solicitud de rehabilitación en la condición de funcionario derivada de pena principal o accesoria, el silencio tendrá sentido negativo.

d) Jubilación (artículo 67)

De acuerdo con lo señalado en el apartado 1 de estas Instrucciones, con carácter transitorio hasta que se regulen los requisitos y condiciones de las modalidades de jubilación previstas en el EBEP, continúa en vigor el artículo 33 la Ley 30/1984 sobre jubilación forzosa de los funcionarios públicos.

Según lo dispuesto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 67 del EBEP, la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1984, en su redacción dada por la Ley 27/1994, de 29 de septiembre, en tanto que contiene normas estatales específicas de jubilación de los funcionarios de los cuerpos docentes, incluidos los de niveles de enseñanza universitaria, continúa en vigor.

9.- Grupos de clasificación de los Cuerpos y Escalas (artículo 76 y disposición transitoria tercera)

La integración de los Cuerpos y Escalas en los nuevos grupos y subgrupos de clasificación es automática.

Transitoriamente los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del Estatuto se integran de forma automática en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76 del EBEP, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Antiguo Grupo A: Subgrupo A1

Antiguo Grupo B: Subgrupo A2

Antiguo Grupo C: Subgrupo C1

Antiguo Grupo D: Subgrupo C2

Antiguo Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.



Esta integración automática no resulta aplicable al nuevo grupo B que queda reservado a quienes estén en posesión del título de Técnico Superior, por no existir en los actuales grupos de clasificación uno equivalente.

10.-Provisión de puestos de trabajo (artículos 78- 84)

Continúan vigentes los procedimientos de provisión de puestos, que seguirán rigiéndose por la Ley 30/1984 y el Real Decreto 364/1995, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Concurso de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario de carrera (artículo 79)

La composición de los órganos colegiados de carácter técnico encargados de la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos, responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre.

Se mantiene el requisito de permanencia mínima en cada puesto de trabajo de destino definitivo de dos años para poder participar en los concursos de provisión, salvo las excepciones previstas en la normativa de función pública vigente.

b) Cese en puestos de libre designación, supresión y remoción de puestos obtenidos por concurso

Continúan vigentes las reglas sobre asignación de puestos de trabajo en los supuestos de cese, supresión o remoción de los puestos, contenidos en el Reglamento General de Ingreso, Provisión de puestos y Promoción profesional y en la Resolución de 15 de febrero de 1996.

c) Movilidad del personal funcionario de carrera (artículo 81)

Los traslados forzosos por necesidades del servicio o funcionales, podrán efectuarse en todo el territorio del Estado.

Se atenderá prioritariamente a la voluntariedad de los traslados cuando motivos excepcionales conlleven la adopción de planes de ordenación de recursos.

d) Movilidad por razón de violencia de género (artículo 82)

Se sustituye el derecho preferente de la funcionaria víctima de violencia de género a ocupar otro puesto de trabajo vacante y de necesaria cobertura por el



derecho al traslado a otro puesto de trabajo sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Se garantizará en todo caso la intimidad de las víctimas y la confidencialidad de los datos personales de éstas y de las personas a su cargo.

e) La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas (artículo 84)

Los funcionarios de carrera que obtengan destino en otra Administración Pública a través de los procedimientos de provisión de puestos previstos en el artículo 78.2 del EBEP, quedarán respecto de su Administración de origen en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.

En los supuestos de cese o supresión del puesto de trabajo, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración.

11.-Situaciones administrativas (artículos 85- 92)

Sigue vigente la regulación de las situaciones administrativas contenida en la Ley 30/1984 y en el Real Decreto 305/1995, con los siguientes cambios:

a) Servicios especiales (artículo 87)

Se añaden los siguientes supuestos:

- Cuando sean designados miembros de los órganos de gobierno de las Ciudades de Ceuta y Melilla, de las Instituciones de la UE o de las Organizaciones Internacionales o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones (letra a).
- Cuando sean nombrados para el desempeño de puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos (letra c).
- Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas (letra f).



- Cuando sean designados para formar parte de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas (letra g).
- Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas (letra k).
- Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas (letra l).

Los efectos de la situación de servicios especiales siguen siendo los previstos en el artículo 29 de la Ley 30/1984 y sus normas de desarrollo.

b) Servicio en otras Administraciones Públicas (artículo 88)

- A los funcionarios que se encuentran en situación de servicios en Comunidades Autónomas así como los que se hallan en servicio activo en Corporaciones Locales y en Universidades Públicas, les corresponde la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.
- Los funcionarios en situación de servicio en otras Administraciones Públicas tienen derecho a participar en las convocatorias que realice su Administración de origen para la provisión de puestos de trabajo y para la promoción interna.

c) Excedencia voluntaria por interés particular (artículo 89.1 a)

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular queda subordinada a las necesidades del servicio.

La concesión y la denegación deberán ser debidamente motivadas en función de las necesidades del servicio.

d) Excedencia voluntaria por agrupación familiar (artículo 89.3)

Procederá la declaración de esta situación en los casos en que el cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellos, en los Órganos constitucionales o del Poder Judicial, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.



e) Excedencia voluntaria para atender al cuidado de familiares e hijos (artículo 89.4)

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social de aplicación.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable para participar en las pruebas de promoción interna.

Esta situación conlleva la reserva del puesto de trabajo desempeñado durante dos años. Transcurrido ese periodo, la reserva será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

f) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público (artículo 85.2,b)

Se mantiene la regulación de esta clase de excedencia voluntaria en la redacción dada por el Real Decreto 256/2006, hasta tanto se promulgue la Ley de Función Pública de la AGE.

12.-Código de Conducta (artículos 52- 54)

El Código de Conducta, integrado por los deberes, principios éticos y principios de conducta contemplados en los artículos 52, 53 y 54, es de directa aplicación al personal funcionario y al personal laboral.

También le es de aplicación directa al personal al servicio de las entidades del sector público estatal, como se señala en el apartado 4 de estas Instrucciones.

Los principios y reglas establecidos en el Código de Conducta informarán la interpretación y aplicación de los regímenes disciplinarios correspondientes.

13.-Régimen disciplinario (artículos 93- 98)

El régimen disciplinario contenido en el Título VII del EBEP se aplica al personal funcionario y al personal laboral.

Sigue vigente el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, así como los convenios colectivos de personal laboral en todo lo que no resulten incompatibles con lo dispuesto en este Título.



Se consideran faltas muy graves del personal funcionario y del personal laboral los siguientes supuestos no previstos en la actual normativa (artículo 95):

- El acoso moral, sexual y por razón de sexo (letra b).
- El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas (letra c).
- La publicación o utilización indebida de la documentación que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función (letra e).
- El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas (letra g).
- La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior (letra i).
- La prevalencia en la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro (letra j).
- La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas (letra ñ).
- El acoso laboral (letra o).

Se incorpora el traslado forzoso sin cambio de localidad de residencia como nueva sanción disciplinaria.

Se modifican los plazos de prescripción de las faltas: infracciones muy graves (3 años), graves (2 años); y leves (6 meses).

Se fijan los plazos de prescripción de las sanciones: por faltas muy graves (3 años); por faltas graves (2 años); y por faltas leves (1 año).

Dichos plazos de prescripción de faltas y sanciones se aplican con el carácter de disposición legal de derecho necesario al personal laboral.

El cómputo del plazo de prescripción en caso de faltas continuadas se inicia desde el cese de su comisión.

Durante el tiempo en que se permanezca en situación de suspensión provisional se percibirá la totalidad de las retribuciones básicas y las prestaciones familiares por hijo a cargo.



Será obligatoria la devolución o restitución de lo percibido cuando la suspensión provisional se eleve a suspensión definitiva.

14.-Incompatibilidades (Disposición Final Tercera)

a) Ámbito de aplicación (Disposición Final Tercera. Apartado 1)

Se incluye en el ámbito de aplicación del artículo 2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, al personal funcionario y laboral de todos los Organismos Públicos (apartado a), fundaciones y consorcios (apartado g)

b) Personal directivo (Disposición Final Tercera. Apartado 2)

No podrá reconocerse o autorizarse compatibilidad al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección, de acuerdo con la modificación operada en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 53/1984.

Madrid, 5 de junio de 2007

LA SECRETARIA GENERAL PARA LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Consuelo Sánchez Naranjo

