

CIRCULAR NUM. 6 SOBRE EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

INDICE

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	3
II. OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN DEL ESTATUTO	4
III. CONCEPTO Y CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS	5
1) Funcionarios de carrera	
2) Funcionarios interinos	
3) Personal laboral	
4) Personal eventual	
IV PERSONAL DIRECTIVO PROFESIONAL	8
V. CARRERA PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA	9
1) Carrera horizontal	
2) Carrera vertical	
3) Promoción interna vertical	
4) Promoción interna horizontal	
VI. DERECHOS RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO	10
1) Funcionarios de carrera	
2) Funcionarios interinos	
VII. DERECHO A LA JORNADA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	12
VIII PERMISOS Y VACACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	13
IX. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	13
1) El acceso al empleo público	
2) Requisitos para participar en los procesos selectivos	
3) Órganos de selección	
4) Procesos selectivos	
5) Sistemas selectivos	
X. LA JUBILACIÓN	19
XI. PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	20
1) Planificación	
2) Oferta de empleo público u otro instrumento de similar gestión	
3) Registro de Personal	
XII. ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	21
1) Desempeño de puestos de trabajo	
2) Ordenación puestos en las Administraciones Públicas	
3) Cuerpos y escalas de funcionarios	

4) Grupos de clasificación profesional del personal funcionario

XIII. PROVISIÓN DE PUESTOS
DEL PERSONAL FUNCIONARIO 24

- a) Concurso
- b) Libre designación con convocatoria pública
- c) Otros procedimientos
- d) Provisión con carácter provisional

XIV. MOVILIDAD
DEL PERSONAL FUNCIONARIO 24

- a) Movilidad voluntaria en el ámbito interno de la Administración.
- b) Traslados forzosos en el ámbito interno de la Administración
- c) Movilidad por razón de violencia de género en el ámbito interno de la Administración
- d) Movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas

XV. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
DEL PERSONAL FUNCIONARIO 25

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

XVI. REGIMEN DISCIPLINARIO 27

XVII FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER ESTATAL 28

- 1) Régimen jurídico aplicable
- 2) Análisis del Régimen jurídico básico previsto por el Estatuto
 - a) Funciones Públicas en las Corporaciones Locales
 - b) Estructura
 - c) Sistemas de acceso, carrera, provisión de puestos y agrupación de funcionarios
 - d) Creación, clasificación y supresión de puestos
 - e) Convocatoria de la Oferta de empleo de las plazas vacantes
 - f) Selección
 - g) Provisión definitiva
 - h) Provisión temporal
 - i) Régimen disciplinario

XVIII. SISTEMA DE INCOMPATIBILIDADES 30

XIX. NEGOCIACIÓN COLECTIVA, PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN
INSTITUCIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS 31

I EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El pasado 14 de mayo de 2007 entró en vigor la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante LEBEP), publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 89 de fecha 13 de abril de 2007. La LEBEP que representa la legislación estatal básica contiene así, las bases del régimen estatutario de los funcionarios al amparo del art. 149.1.18 CE, normas legales básicas en materia de legislación laboral al amparo del art. 149.1.7 y las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica al amparo del art. 149.1.13 de la CE. (Disposición Final Primera).

En materia de función pública, la LEBEP reduce al mínimo la normativa estatal básica, en comparación con la legislación de épocas pasadas (Ley 30/1984 de 2 de agosto), con el objetivo de dejar de configurar el régimen de la función pública sobre la base de un sistema homogéneo basado en el modelo único de la Administración del Estado y adaptar la articulación y la gestión del empleo público a la configuración del Estado Español como un Estado Autonómico, así como los distintos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas, dando paso en consecuencia a un proceso de descentralización administrativa.

Una de las novedades más relevantes de la LEBEP radica pues en que la norma regula el régimen jurídico referido al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

En lo que se refiere a la concreción de la Función Pública Local, habrá que estar a las bases del régimen estatutario previsto en la LEBEP, debiéndose completar con la correspondiente legislación estatal (Actualmente habrá que estar a lo dispuesto por la Ley 7/1985 de 2 de abril y el RDLeg 781/1986 de 18 de noviembre que contienen normas de función pública local no derogadas expresamente) y legislación de las Comunidades Autónomas que resulte de aplicación a las Entidades Locales (Actualmente resulta de aplicación el Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Función Pública Valenciana, el Decreto 33/1999 y Decreto 175/2006). Todo ello sin perjuicio de las modificaciones legislativas que puedan dictarse respecto de la normativa citada, al objeto de acomodarse a los postulados de la LEBEP.

De este modo, siendo conscientes de que la aplicación de esta Ley conlleva importantes cambios en lo que respecta a la gestión de la materia de función pública local es por lo que creemos necesario, en tanto se aprueban y entran en vigor las correspondientes disposiciones legales de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado público, facilitar a las Entidades Locales unos criterios sobre la interpretación y aplicación de los preceptos contenidos en esta normativa, a fin de que este proceso de adaptación normativa se lleve a cabo con las mayores garantías de legalidad y seguridad jurídica, en términos de homogeneidad.

II. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ESTATUTO

OBJETO:

La Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público constituida por Orden APU/3018/2004 de 16 de septiembre, estimó que *“era necesario abordar sin dilación la redacción y aprobación de un Estatuto Básico del Empleado público cuyo ámbito subjetivo de aplicación se extiende, en principio a todos cuantos presten sus servicios profesionales en las Administraciones Públicas o en cualquier organismo o entidad de ellas dependientes, tanto si tiene la condición de funcionarios públicos como si son empleados con contrato laboral. Un Estatuto que comprenda, en suma, todas aquellas reglas y principios de aplicación común a todos ellos, sin perjuicio de las normas que convenga establecer de forma diferenciada para uno u otro colectivo”*. En consecuencia su propuesta estimó la necesidad de que en el Estatuto Básico del Empleado Público se integraran los principios y normas esenciales aplicables a todos los empleados públicos.

De este modo conforme el art. 1 de la LEBEP, el presente Estatuto contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Es decir, la LEBEP establece las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos al amparo de lo previsto en el art. 149.1.18 CE y asimismo también determina las normas aplicables al **personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas**.

Por el Estatuto, como novedad, también se ha contemplado las **peculiaridades de los empleados de la Administración Local**, en concordancia con las recomendaciones de la Comisión de estudio, que explicaba en su informe que *“dada la carencia de las Entidades Locales de un poder legislativo propio, las singularidades del régimen del empleo público de las Administraciones Locales encuentra su regulación hasta ahora, sobre todo, en la legislación de régimen local y no en la de función pública pero siempre manteniendo la aplicación supletoria de la legislación estatal o autonómica sobre esta última materia”*. Esta situación, según la citada Comisión *“provoca una gran inseguridad jurídica sobre la legislación aplicable a los funcionarios locales, ya que las normas que les afectan se incluyen en textos legales y reglamentarios distintos, que obedecen a diferentes títulos competenciales y que proceden tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas”*, concluyendo que *“salvo excepción justificada y sin merma del respeto a la autonomía de gestión de las Entidades Locales, la legislación de desarrollo aplicable a los funcionarios de las Entidades Locales debe ser aprobada por la respectiva Comunidad Autónoma”*.

En concordancia con lo anterior por el **art. 3 de la LEBEP** se afirma que el régimen jurídico del **personal funcionario de las Entidades Locales** está constituido por: *“La legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local”*.

Especialidades en materia de Policía Local: Al mismo tiempo, el art. 3.2 de la LEBEP establece una especialidad con respecto a la legislación aplicable a los Cuerpos de Policía Local que se rigen por lo previsto en este Estatuto, por la Ley Orgánica

2/1986 de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y por la legislación de las Comunidades Autónomas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Por la citada Comisión de estudio se propuso que *“las normas comunes del Estatuto Básico del Empleado Público se aplicara a las relaciones de personal de todas las Administraciones, organismos y entidades públicas, incluidas las fundaciones del sector público y las sociedades mercantiles dependientes de una Administración o Ente Público creadas por ellos para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil y que se financien mayoritariamente con fondos públicos, así como a entidades u organismos públicos dotados de autonomía o independencia funcional.”*

Consecuentemente con lo anterior, en la actual redacción del art. 2 de la LEBEP se determina que dentro del **ámbito organizativo** al que se le aplica esta normativa se encuentra la Administración Pública Territorial constituida por las **Administraciones de las Entidades Locales** y también la Administración Pública Institucional, es decir, Organismos públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de una Administración Pública Local.

III. CONCEPTO Y CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Por la LEBEP (Art. 8) se conceptúa y clasifica al personal al servicio de las Administraciones Públicas. De este modo se configura como empleados públicos aquellos que desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

En cuanto a su clasificación, se diferencia tres clases de personal:

- a) Funcionarios públicos, ya sean de carrera o de carácter temporal (interinos).
- b) Personal laboral. Dentro de este personal cabe resaltar como novedad, que el legislador además de referirse al personal laboral fijo y al personal laboral temporal, incorpora la mención expresa del personal laboral por tiempo indefinido¹.
- c) Personal eventual

1) FUNCIONARIOS DE CARRERA

Como novedades a resaltar cabe decir que la condición de funcionario no tiene porqué implicar la dedicación a tiempo completo en el servicio público siendo compatible con modalidades de trabajo a tiempo parcial (art. 47 LEBEP) y en cuánto a su actuación, aunque el art. 9.2 recoge que a los funcionarios públicos les corresponde

¹ El personal laboral por tiempo indefinido ha nacido a raíz de una doctrina jurisprudencial. La Sentencia de 20 de enero de 1998 dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 317/1997, recoge la actual doctrina en torno a las consecuencias que han de derivarse del fraude en la contratación temporal llevada a cabo por la Administración, estableciendo que los efectos de esta contratación son considerar al trabajador como indefinido y no fijo en plantilla, extinguiéndose dicha relación laboral mediante la cobertura reglamentaria de la plaza. Esta sentencia examina la distinción entre el carácter indefinido del contrato y la fijeza en plantilla. Partiendo por tanto de esta construcción jurisprudencial cabe sostener que los términos personal laboral fijo y personal laboral indefinido, no resultan desde el punto de vista de su significado conceptos idénticos sino que se trata de dos figuras distintas.

el “ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses del estado y de las administraciones Públicas”, es una materia que precisará del correspondiente desarrollo por la respectiva “la ley de desarrollo de cada Administración Pública”, es decir, Ley aprobada por la Comunidad Valenciana.²

2) FUNCIONARIOS INTERINOS

En lo que se refiere a este personal por el art. 10 de la LEBEP se regulan las circunstancias para su nombramiento, en concreto las novedades más sustanciales a destacar de este artículo serían:

Que las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos se incluyan en la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

Y la introducción dos circunstancias nuevas para efectuar nombramientos de funcionarios interinos:

- Ejecución de programas de carácter temporal.
- Exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 6 meses, dentro de un período de 12 meses.

En lo que respecta a la introducción por el legislador de estas nuevas circunstancias para efectuar nombramientos de funcionarios interinos, de acuerdo con el informe de la Comisión de estudio se trata de casos en que estén justificados en razón de las necesidades objetivas de los servicios. De esta manera se permite que las Administraciones competentes puedan, con la flexibilidad necesaria, subvenir a sus necesidades. En todo caso esta posibilidad de nombrar personal funcionario interino para el desarrollo de programas temporales que respondan a necesidades no permanentes de la Administración o a situaciones imprevistas de necesidad o urgencia que hagan necesario contar, durante un período más o menos breve, con un aumento de los efectivos será para el desempeño de funciones reservadas a funcionarios de carrera.

3) PERSONAL LABORAL

En el art. 7 de la LEBEP, en lo que se refiere a su régimen jurídico se dice que: *“El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además por la legislación laboral y por las normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”.*

Por tanto habrá que estar a lo que dispone la LEBEP y ver que preceptos de esta normativa se aplican al personal laboral al servicio de la Administración pública, porque así expresamente se disponga. De este modo y para una mejor comprensión de esta materia se ha estudiado individualizadamente el tratamiento jurídico que la LEBEP le otorga a la materia de personal laboral:

² La Comisión de estudio en este sentido propuso que el Estatuto del Empleado Público se remitiera en cuanto a la determinación de los puestos y funciones reservadas a funcionarios públicos a la legislación relativa a la Administración Local y la legislación sectorial correspondiente.

Carrera profesional y promoción	Retribuciones	Jornada de trabajo, permisos y vacaciones
ART. 19.2 Se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el ET o en los Convenios Colectivos	ART. 27 Se determinan de acuerdo con lo previsto por la legislación laboral, el convenio colectivo que se aplicable y el contrato de trabajo.	ART. 51 Se estará a lo establecido en el capítulo V de la LEBEP (Arts. 47, 48. 49 y 50) y la legislación laboral correspondiente.

Clasificación	Sistema de provisión	Sistema de movilidad
ART. 77 Se aplica la legislación laboral	ART.83 Lo que establezca el convenio colectivo de aplicación, y en su defecto por el sistema de provisión de puestos del personal funcionario de carrera.	ART. 83 Lo que establezca el convenio de aplicación, defecto por el sistema de movilidad de puestos del funcionario de carrera.

Situaciones administrativas	Régimen disciplinario	Negociación colectiva, representación y participación
ART. 92 Se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y Convenios Colectivos que sean de aplicación, los cuales podrán determinar la aplicación de las situaciones administrativas del personal funcionario previsto, en lo que resulte compatible con la legislación laboral.	Titulo VII El Estatuto de conformidad con su carácter básico, establece que los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Título VII (arts. 93 y ss).	ART. 32 Se regirán por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del capítulo II del Título III que expresamente le son de aplicación.

Por otra parte por la LEBEP expresamente recoge que los contratos laborales en el empleo público deben acordarse por escrito (art. 11), atendiendo a una propuesta de la Comisión de estudio.

Las modalidades de contratación de este personal son las previstas por la legislación laboral (art. 11), previa la selección fundada en los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por último por la LEBEP se aborda la necesidad de desarrollo normativo mediante *“las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto”* (en nuestro caso, por la legislación autonómica Valenciana) *a fin de establecer los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el art. 9.2 “.* En el ámbito de la Comunidad Autónoma Valenciana no debemos olvidar que este mandato ya encuentra desarrollo normativo (salvo modificación legislativa posterior) en el art. 16.4 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana (Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995).

4) PERSONAL EVENTUAL

Por la Comisión de estudio se plasmó la necesidad de que el nombramiento de personal eventual en todas y cada una de las Administraciones Públicas debe quedar reducido a las funciones que exigen una estricta relación de confianza y no debe extenderse a la realización de actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico ni al desempeño de puestos estructurales y permanentes. Ahora bien según esta Comisión sus funciones no pueden ser definidas mediante conceptos generales por un Estatuto que tiene carácter básico por ello considera que corresponde a las leyes que desarrollen el Estatuto Básico la precisión de su contenido funcional para evitar que el margen de discrecionalidad gubernativa sea prácticamente ilimitado. Estas leyes deberían por tanto diferenciar con claridad las funciones propias del personal eventual y las que correspondan al personal directivo.

De este modo el Estatuto (art. 12) se limita tan sólo a plasmar las funciones básicas del personal eventual, referidas únicamente a la realización de funciones de confianza o asesoramiento especial, de carácter no permanente. Igualmente determina que sus retribuciones han de estar consignadas presupuestariamente y hacerse públicas y que su número máximo lo establecerán los respectivos órganos de gobierno, debiendo esta información ser pública.

Sin embargo, la novedad radica en que las Administraciones Públicas no dispondrán libremente de este personal sobre la base de criterios discrecionales, sino que tan sólo podrán disponer de personal eventual en los órganos de gobierno, de acuerdo con lo que se determine, en nuestro caso, por la Ley de la Función Pública Valenciana.

IV EL PERSONAL DIRECTIVO PROFESIONAL

Atendiendo al informe de la Comisión de estudio, se considera necesario avanzar en la regulación de la función directiva profesional. Esta regulación y la consolidación del estrato directivo debe ser un factor clave de modernización de la gestión pública. Según la Comisión el acceso a este grupo profesional, no debe constituir en ningún caso un nuevo “cuerpo” de funcionarios, sino una estructura más flexible, pero en todo caso separada de la dirección propiamente política y del personal eventual. Se trataría de profesionales procedentes del sector privado, con niveles de cualificación y experiencia adecuados, y funciones competenciales diferenciadas de los altos cargos de naturaleza política y los funcionarios de carrera de los niveles superiores. En todo caso para su selección se atenderá a los principios de mérito, capacidad y a criterios de idoneidad a través de procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

El art. 13 de la LEBEP esboza las líneas básicas del régimen jurídico del personal directivo profesional, previendo la posibilidad de que *“si reúne la condición de personal laboral se someterá a la relación laboral de carácter especial de alta dirección”*³; sin embargo remite la regulación de su estatuto específico, no siendo

³ El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 2.1.a) considera relación laboral especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del propio Estatuto. Al amparo de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, se regula esta relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección mediante el

objeto de negociación colectiva, al Gobierno en el caso de la Administración General del Estado o a los respectivos Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas para el caso de la Administración Autonómica.

Podemos decir así, que por la LEBEP se ha optado por no configurar un estatuto unitario para los directivos públicos de todas las Administraciones, fundamentalmente porque las características y las condiciones de la función directiva no son ni pueden ser homogéneas en el conjunto de la esfera administrativa, de tal modo que el régimen jurídico de esta figura (es decir, función directiva como cargos, órganos y funciones; las condiciones de empleo; el régimen de acceso y cese; el sistema de control; la evaluación; la responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados y régimen de incompatibilidades) se deberá completar por la respectiva normativa.

Sin embargo en lo que se refiere al personal directivo local, existe un vacío normativo, dado que no se refleja con claridad cuál es el órgano encargado de perfilar su régimen jurídico. En cualquier caso entendemos que este régimen jurídico no puede ser objeto de tratamiento desigual mediante la aplicación de la potestad reglamentaria local, por lo que según nuestro criterio debería ser el legislador autonómico en materia de función pública el órgano competente para su regulación, en base a criterios de homogeneidad.

En lo que respecta a los órganos directivos a los que se refiere el art. 130 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, en los municipios de gran población (Título X), en la medida en que este precepto no ha sido derogado expresamente cabe considerarlo en la actualidad de aplicación, sin perjuicio de las posibles modificaciones o desarrollos normativos que se puedan producir en esta materia.

V. CARRERA PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

La LEBEP ha considerado conveniente introducir mecanismos horizontales de progresión y reconocimiento en la carrera que permitan avanzar al funcionario tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, para ello introduce como novedad en su artículo 17 lo que ha denominado **“la carrera horizontal”**, estableciendo la posibilidad de que las Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas regulen la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, aludiendo igualmente a la posibilidad de contemplar determinadas reglas en su regulación tales como :

-la articulación de un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos.

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que en su artículo 1.2 define a este personal como aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad. Es característica, por tanto, del alto cargo su autonomía y plena responsabilidad que no impiden su posición de dependencia respecto a los criterios e instrucciones emanadas de los órganos superiores de la entidad.

-la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

Directamente relacionado con la carrera profesional se introduce, pues como requisito esencial para la gestión de los empleados públicos **la evaluación del desempeño de los empleados públicos** entendido como el procedimiento mediante el cual se medirá y valorará la conducta profesional y el rendimiento o el logro de los resultados.

Por ley de las CCAA se llevará a efecto el correspondiente desarrollo legislativo, que contemplará los sistemas que permitan la evaluación del desempeño, los efectos entre otros aspectos sobre las retribuciones, así como la vinculación a la misma de la continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso.

En cuanto a la promoción interna como modalidad de promoción profesional de los empleados públicos cabe destacar que serán las Leyes de Función Pública de las CCAA las que articulen los sistemas para llevarla a efecto, pudiendo igualmente determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo subgrupo.

Como novedades destacar también de una parte la **Disposición Transitoria Segunda y la Disposición Transitoria Tercera, apartado tercero:**

En la DT2ª se afirma que en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición para ocupar puestos de naturaleza funcional, podrá participar el personal laboral fijo que esté desempeñando funciones de personal funcionario cuando siempre que concurren los siguientes requisitos:

- La convocatoria vaya referida a aquellos cuerpos y escalas en los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe el personal laboral fijo.
- El personal laboral fijo posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos en la convocatoria.

En la DT3ª, apartado tercero, se dice que : *“Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 de este Estatuto”*.

VI LOS DERECHOS RETRIBUTIVOS PERSONAL FUNCIONARIO.

Por el Estatuto básico del empleado Público (arts. 21 y ss) se mantiene la distinción actual sobre retribuciones básicas y complementarias, aunque con las correspondientes adaptaciones por las modificaciones del actual esquema de los grupos de titulación.

Por tanto las retribuciones básicas se determinan en función de *“la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo”*. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios. En todo caso

la cuantía e incrementos retributivos de las retribuciones básicas corresponde al igual como en la legislación anterior al legislador estatal mediante la Ley de Presupuestos Generales (art. 23 LEBEP).

Por lo que respecta a las pagas extraordinarias comprenderán un importe de una mensualidad de retribuciones básicas y la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo las referidas al grado de interés, iniciativa o esfuerzo para el desempeño del trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, así como también a los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Por último la LEBEP cuando se refiere a las retribuciones complementarias, establece que la cuantía y su estructura se establecerá por las correspondientes leyes de cada Administración Pública. En consecuencia corresponderá a la ley autonómica Valenciana el establecimiento del régimen retributivo complementario de los funcionarios locales. En este punto el Estatuto contiene tan sólo un compendio de finalidades, criterios o conceptos a los que deberían responder estas retribuciones cualquiera que sea su denominación⁴.

Atendiendo a lo previsto en la LEBEP, el régimen retributivo complementario del personal funcionario local vendría determinado en atención a su cuantía y estructura por lo previsto en la correspondiente Ley de Función Pública Valenciana de desarrollo y atendería a los siguientes factores:

- a) Progresión dentro del sistema de carrera administrativa
- b) Especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo
- c) Grado de interés, iniciativa o esfuerzo para el desempeño del trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Por la Disposición Adicional Novena se garantiza los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública respecto de los funcionarios de carrera.

⁴ Por la Disposición Transitoria Primera, se garantiza que en ningún caso el desarrollo del presente Estatuto implicará la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente en el momento de su entrada en vigor, respecto del personal incluido en el ámbito de aplicación de la LEBEP cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

2. Con respecto a los funcionarios interinos

El art. 25 de la LEBEP dice que el personal funcionario interino:

- a) Percibirá las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias.
- b) Percibirá las retribuciones complementarias de los apartados b), c) y d) del art. 24 del EEP y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.

Como **novedad** cabe resaltar el *reconocimiento a los funcionarios interinos de los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos a partir de la entrada en vigor del mismo.* Se trata de un derecho de directa aplicación (a partir de la entrada en vigor de la LEBEP), no precisando de un desarrollo por la Legislación autonómica Valenciana.

En cuanto al alcance de los posibles servicios a reconocer al funcionario interino por las Administraciones Públicas, las normas de la Ley 70/1978 de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios previos en la Administración Pública y su normativa de desarrollo, son de aplicación.

VII DERECHO A LA JORNADA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

El art. 47 de la LEEP dice que: *“Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial”*.

Cabe resaltar por tanto la **novedad** reconocida por el Estatuto del Empleado Público, permitiendo **una jornada a tiempo parcial de los empleados públicos**, incluido por tanto también el personal funcionario, posibilidad ésta ya admitida por la jurisprudencia en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad valenciana, Sala de lo contencioso-administrativo de 4 de julio de 2006, cuando en el Fundamento 4º admite que en la relación de puestos de trabajo pueda recogerse la jornada reducida para determinados funcionarios, toda vez que incluso para el personal civil al servicio de la Administración del estado se prevén las jornadas especiales.

En cuanto a la jornada de trabajo de los funcionarios públicos y por tanto la que corresponda al **personal funcionario al servicio de las Corporaciones Locales** pueden surgir dudas en torno a si actualmente se continuará aplicando el art. 94 de la LBRL que nos remite a la legislación estatal, compuesta en la actualidad por la Resolución de 20 de diciembre de 2005 de la Secretaria General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

Al respecto se entiende que en aras a los principios de seguridad jurídica y racionalidad en la aplicación de las normas parece lógico continuar aplicando el artículo 94 de la LBRL (precepto que no ha sido objeto de derogación expresa por la LEBEP), hasta que contemos con la correspondiente normativa que aclare mejor este extremo.

VIII PERMISOS Y VACACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

El art. 48 establece que en materia de permisos a los funcionarios públicos las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión, requisitos, efectos y duración. Corresponde por tanto el desarrollo legislativo de esta materia a la Administración General del Estado y a la Administración Autonómica, cuya legislación al amparo de lo previsto en el art. 142 TRRL, también será aplicable a la Administración local.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana el Decreto 175/2006 de 24 de noviembre (arts. 21 a 45) regula el régimen de los permisos y licencias, no resultando por tanto aplicable a la Administración local el régimen supletorio contenido en el art. 48.1 EEP, aplicable sólo en defecto de legislación autonómica.

Como **novedad** en materia de permisos cabe resaltar lo previsto en el **art. 48.2 de la LEEP** que reconoce el derecho de los funcionarios a disfrutar de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, con independencia de los seis días de asuntos particulares que todo funcionario tiene al amparo de lo previsto en el art. 38 del Decreto autonómico 175/2006. Entendemos así que esta disposición normativa (art. 48.2 EEP) es de aplicación inmediata, no precisando de desarrollo normativo para tal efecto.

En materia de vacaciones el art. 50 establece unas disposiciones normativas básicas. De tal modo que por cada año natural el funcionario público tendrá derecho, como mínimo, a disfrutar de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. No siendo considerado como día hábil los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones para horarios especiales.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana esta materia se regula por el art. 46 a 50 del Decreto 175/2006. Los beneficios que en materia de disfrute de vacaciones, se contemplan en la legislación autonómica, normativa también aplicable al personal funcionario al servicio de las corporaciones Locales (art. 142 TRRL) no se ven recortados a la entrada en vigor del Estatuto. De acuerdo con lo señalado, sigue vigente el art. 46.3 del Decreto 175/2006 que dice que: *“El personal que cumpla 15 años de servicios efectivamente prestados en la administración tendrá derecho a un día hábil adicional, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicios, respectivamente.”*

IX. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO:

1. *El acceso al empleo público:*

Aunque el acceso al empleo público guarda estrecha relación con los principios fundamentales del Estado de Derecho y en concreto con los principios constitucionales ya inscritos en el art. 103, por la Comisión de Estudio no se considera baladí que en el propio Estatuto del Empleado Público se destaquen tales principios, que deben presidir por entero y sin excepción alguna el acceso al empleo público.

En consecuencia en el art. 55 de la LEBEP se reconoce este derecho a todos los ciudadanos, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Asimismo establece expresamente los principios que deben garantizarse en los procesos selectivos para el acceso al empleo público como personal funcionario y laboral:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Adecuación entre los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- e) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

2. *Requisitos para poder participar en los procesos selectivos: (art. 56 LEEP):*

- a) Tener **cumplidos 16 años** y no exceder en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

- b) Tener la **capacidad funcional** para el desempeño de las tareas. En relación con el personal discapacitado podrá acceder al empleo público en relación a aquellos puestos reservados en la oferta de empleo público, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad en el desempeño de las tareas (art. 59 LEBEP).

- c) Poseer la **titulación** exigida.

- d) No haber sido separado del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas por expediente disciplinario ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial.

- e) Tener la **nacionalidad española**.

Las funciones públicas serán desarrolladas por nacionales⁵, como así se desprende del art. 57.1 de la LEEP, estableciendo a tal efecto que *“los órganos e Gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios contempladas en el art. 76 a las que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.”*⁶

No obstante lo anterior, por el Estatuto se regulan determinados supuestos en los que una persona que no reúna la condición de nacional puede acceder al empleo

⁵ Este requisito de la nacionalidad conforme el art. 57.5 de la LEEP sólo podrá eximirse por Ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

⁶ En el ámbito de la Administración general del Estado el Anexo del RD 543/2001 publica una relación de Cuerpos y Escalas que requieren la nacionalidad española.

público. A tal efecto y para una mayor comprensión de este aspecto, hemos elaborado el siguiente recuadro:

Naturaleza del personal en la que se permite el acceso	Condiciones de los puestos a ocupar	No nacionales con legitimación para el acceso
<p>Personal funcionario</p> <p>Fundamento legal: Art. 57 LEEP (Incorpora al Estatuto del empleado pública lo regulado en la Ley 17/1993 de 23 de diciembre, sobre el acceso de determinados sectores de la función pública de los nacionales de los demás estados miembros de la Unión Europea)</p>	<p>.Puestos que directa o indirectamente no impliquen una participación en el ejercicio del poder público.</p> <p>. Puestos cuyas funciones no tengan por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas</p>	<p>a)Nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea.</p> <p>b) Cónyuge de españoles cualquiera que sea su nacionalidad siempre que no estén separados de derecho.</p> <p>c) Cónyuge de un nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho.</p> <p>d). Descendientes de los anteriores cónyuges, o de uno de ellos, menores de 21 años o mayores de dicha edad dependientes, cuando los cónyuges no estén separados de derecho.</p> <p>e) Personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. Se trata de los países que conforman el Espacio Económico Europea (Noruega, Islandia y Liechtenstein) y la Confederación Suiza.</p>
<p>Personal laboral</p> <p>Fundamento legal: Art. 57 LEEP (Incorpora al Estatuto del Empleado público cuestiones ya contempladas en la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España (art. 19 y el RD 864/2001 de 20 de julio).</p>	<p>Puestos de naturaleza laboral de acuerdo con lo previsto en el art. 16.4 del TRLFPV</p>	<p>Los comunitarios y extranjeros a los que nos hemos referido en el bloque anterior.</p> <p>Extranjeros con residencia legal en España.</p>

- f) **Otros requisitos específicos** que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. Deberán establecerse **de manera abstracta y general**.

3. Organos de selección

Según la Comisión de estudio, *“no cabe duda de que una de las claves fundamentales de la credibilidad de todo proceso de selección para el acceso al empleo público gira en torno a la imparcialidad y objetividad de los órganos de selección. Eso significa que su composición debe quedar por completo al margen de toda influencia o interferencia partidaria, gremial o corporativa. Requisito esencial para ello es que quien seleccione lo haga sobre la base de estrictos criterios de profesionalidad. Las personas que formen parte de aquellos órganos debe poseer, un amplio conocimiento del área profesional en que estén incardinados los puestos o funciones a que se dirige la selección o un dominio de las técnicas y habilidades específicas de selección de personal”*. Al mismo tiempo por esta Comisión se estima que las prácticas por las cuales en los órganos de selección se han designado a miembros por o “en representación” de grupos políticos o sindicales, o en menor medida, de otras asociaciones u organizaciones, carecen de toda justificación objetiva. Por otra parte la insuficiencia de personal especializado, no puede ser obstáculo para cumplir con el requisito de la profesionalización de los órganos selectivos, en la medida en que nada impide el nombramiento como miembros de los órganos de selección a profesionales ajenos a su organización.

La principal novedad de la LEBEP (art. 60 y 55.2 c) en lo que respecta a los órganos de selección, en los procedimientos para la selección del personal funcionario y laboral es por tanto la garantía de la **profesionalidad** de sus miembros⁷.

Por tanto, las **características de los órganos de selección** conforme la LEBEP, las podríamos resumir en las siguientes:

- a) Colegialidad.
- b) Velará por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos (art. 61.1 último párrafo).
- c) En cuanto a su composición:

Imparcialidad

Paridad entre hombre y mujer (Este principio entendemos que también afecta a la actuación administrativa del órgano de selección).

Profesionalidad: Esta exigencia de profesionalización de los miembros de los órganos de selección se configura como un mandato básico, por tanto si dentro de la esfera de la Administración Pública convocante no se reúne de personal suficiente que reúna este perfil, resultará necesario acudir a la colaboración o cooperación interadministrativa.

⁷ Con respecto a la composición y actuación de los órganos de selección que traigan causa de procesos selectivos convocados con anterioridad a la entrada en vigor de la LEBEP, se regirán por las bases que en su momento se aprobaron de acuerdo con la normativa vigente en ese tiempo.

La profesionalización de los miembros va a implicar conforme el art. 60.2 y 60.3 de la LEBEP que **no puedan participar como miembros titulares o suplentes de órganos de selección:**

- **El personal de elección o de designación política:** Entendemos que el legislador se refiere a todos los miembros de las Corporaciones Locales elegidos de conformidad con las disposiciones de la LOREG.
- **Funcionarios interinos.**
- **Personal eventual.**
- **Aquellas otras personas que no actúen a título individual, sino a título representativo** (“en representación o por cuenta de nadie”), se incluyen:
Representantes de los sindicatos
Representantes de los órganos unitarios de representación del personal.
Representantes de asociaciones que ejerzan funciones representativas de los empleados públicos.

En todo caso con respecto a la actuación de las Organizaciones Sindicales en los procesos selectivos, cabe decir que:

- El art. 61.7 último párrafo de la LEBEP, en relación con los *sistemas de selección del personal laboral*, prevé que: “*Las Administraciones Públicas 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*”. Habrá por tanto que esperar al desarrollo negociativo (mediante el correspondiente convenio colectivo) que se produzca de este precepto para determinar en concreto cuáles son estas posibles formas de colaboración.
- El art. 31.6 de la LEBEP posibilita a las Organizaciones Sindicales más representativas recurrir en vía administrativa y jurisdiccional las decisiones de los tribunales de selección.

La interpretación del art. 60.3 LEBEP podría plantear dudas con respecto a la **participación de los representantes de la Generalitat Valenciana en los procesos selectivos:** Entendemos que el personal que actúa en órganos de selección por nombramiento de la Generalitat Valenciana, en la medida en que su actuación no está promovida por vínculos políticos, sindicales o corporativos con la Administración Pública Local convocante sino que la misma está justificada por razones de interés general su participación en los órganos de selección resulta adecuada conforme al espíritu del Estatuto, siendo de aplicación el art.10,5 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana.

Por último en cuanto a la **actuación de los órganos de selección** el art. 61.8 regula una novedad, estableciendo que:

“No podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de

posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera”.

4. Procesos selectivos

El art. 61 se refiere a los procesos selectivos en general:

- Para la organización de los procesos selectivos las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes (Institutos o Escuelas de Administración Pública).
- Tendrán carácter abierto.
- Garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de la promoción interna y las medidas de discriminación positivas previstas en este Estatuto.
- Cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados.
- Contenido:

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y en su caso, en la superación de pruebas físicas.

Además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrá otorgar una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

Las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. También podrán exigirse reconocimientos médicos.

Con respecto al acceso del personal discapacitado al empleo público, en los procesos selectivos se deberán adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios. (art. 59.2 LEBEP).

Por la LEBEP se regula un caso especial, en la *Disposición Transitoria Cuarta* se permite la posibilidad de efectuar **convocatorias de consolidación de empleo temporal**, respecto de:

- a) Puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías.
- b) Que estén dotados presupuestariamente
- c) Que se encuentren desempeñados por personal interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

A nuestro entender en esta Disposición normativa no se introduce un proceso de selección novedoso, ya que, los procesos de consolidación de empleo temporal ya estaban previstos por la legislación vigente (Artículo 39 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social)- y existe además doctrina jurisprudencial en cuanto a la legalidad del empleo de este mecanismo; por tanto parece que el objetivo del legislador es más bien introducir un precepto básico para reducir la precariedad laboral en el acceso al empleo público.

5. *Sistemas selectivos*

El art. 61 de la LEBEP se refiere a los sistemas selectivos de funcionarios de carrera y personal laboral fijo.

En lo que se refiere al personal funcionario de carrera, la clásica división tripartita se ha visto modificada, de tal modo que el actual Estatuto Básico del Empleado Público tan sólo distingue como sistemas de selección a la oposición y concurso-oposición que deberán incluir en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. No obstante se establece que “*solo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos*”.

En lo que respecta al personal laboral fijo se sigue manteniendo que los sistemas de selección sean el de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

X. LA JUBILACIÓN

La jubilación según el art. 67 de la LEBEP de los funcionarios podrá ser:

a) *Voluntaria, a solicitud del interesado.* Con los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social.

Mediante Ley de Las Cortes Generales se regularán las condiciones especiales de jubilación voluntaria.

b) *Forzosa, se declarará de oficio.*

Requisitos: Al cumplir el funcionario 65 años de edad.

Por otra parte y “*en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto*” se regulará la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta los 70 años de edad. **La novedad** que se introduce es que **se podrá denegar la solicitud de prolongación del servicio activo mediante resolución motivada de la Administración competente.** (En la actualidad no se puede denegar, basta con que el interesado cumpla el requisito de la edad y lo solicite en el plazo de al menos dos meses de antelación al cumplimiento de la edad forzosa)

c) *Declaración de incapacidad permanente o reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total.*

d) *Parcial, a solicitud del interesado.* Esta jubilación constituye una **novedad** y se deberá estar a lo dispuesto por la LGSS.

Requisitos y condiciones: Los establecidos por el Régimen de Seguridad Social.

Las condiciones especiales de jubilación parcial se regularán mediante Ley de las Cortes Generales.

En la Disposición Adicional Sexta de la LEBEP se prevé que el Gobierno presentará un estudio en el Congreso de los Diputados sobre la conveniencia de ampliar la **posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos.**

XI. PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS:

1) La planificación

Por la Comisión de estudio se propuso que por el Estatuto Básico se contemplara la planificación de los recursos humanos, como instrumento de programación para optimizar el volumen y la distribución del personal, como mecanismo de previsión de los recursos económicos disponibles y al objeto de aumentar la productividad o eficacia de los servicios a los ciudadanos. Sin embargo el Estatuto se debe limitar a señalar a título indicativo los tipos de previsiones y medidas, trasladando a cada Administración Pública la posibilidad de elaborar estos planes de acuerdo con la legislación del Estado o de las Comunidades Autónomas.

De acuerdo con esta propuesta se ha elaborado el art. 69 de la LEBEP, que contiene un listado (no cerrado) sobre las posibles medidas de planificación a adoptar por las Administraciones Públicas. En la oferta de empleo público o instrumento similar se podrá contener también medidas de planificación (art. 70.3 LEBEP). En todo caso la aprobación de la planificación de los recursos humanos por parte de la Administración Pública Local, deberá atender a lo previsto en la normativa de desarrollo dictada por la Comunitat Valenciana.

Como complemento a esta planificación, por la Disposición adicional Octava de la LEBEP se establece que por las Administraciones Públicas se deberá elaborar y aplicar un **plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable**.

1) Oferta de empleo público u otro instrumento de similar gestión

El Estatuto del Empleado Público se refiere en el art. 70 a la oferta de empleo público, abriendo la posibilidad de que por las leyes de desarrollo (en nuestro caso, Legislación autonómica Valenciana de función pública) se regulen otros instrumentos de similar gestión de gestión de la provisión de las necesidades de personal.

Por lo demás, en lo que se refiere a su objeto, efectos y aprobación, no cabe destacar novedades. Así se configura como un instrumento de gestión de la provisión de las necesidades de personal o recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. Se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personal con discapacidad⁸, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales (art. 59 LEBEP) y se aprobará por los órganos de gobierno de la correspondiente Administración Pública, publicándose en el Diario Oficial correspondiente.

Sin embargo, sí que cabría destacar como novedad la plasmación expresa de la “obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por ciento adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. Se establece además la imposición taxativa de ejecutar la

⁸ Ley 51/2003 de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (art. 2.1).

oferta de empleo público o instrumento similar dentro del plazo improrrogable de tres años”.

3.Registros de Personal

Al amparo de las propuestas de la Comisión de Estudio, que recomendaba la conveniencia de que por el Estatuto se recogiera esta institución, aunque mejorando su actual funcionamiento. Por el art. 71 de la LEBEP se impone que cada Administración Pública constituya un Registro de Personal, con respeto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal, actual Ley 15/1999. Sin embargo este mandato básico de la LEBEP se deberá completar no sólo con la correspondiente legislación autonómica valenciana en lo que se refiere a los datos que deben inscribirse en el Registro, reglas de acceso, utilización de los mismos o cooperación a las Entidades Locales que no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica para constituir un Registro, sino que habrá que también respetar el alcance de los contenidos mínimos comunes de los Registros de personal y los criterios para el intercambio de información homogénea interadministrativa, que se establezcan mediante convenio de Conferencia Sectorial⁹.

XII. ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Por la Comisión de estudio se considera que el Estatuto Básico del Empleado Público debe preservar al máximo la flexibilidad del diseño estructural del empleo público en cada Administración, propone así que la prestación de servicios de los empleados públicos se realice mediante el desempeño de puestos de trabajo, entendidos como conjuntos de tareas, funciones y responsabilidades asignadas a cada empleado e identificados por su contenido funcional, ubicación en la estructura organizativa, perfil de competencias y otras características; sin que ello impida la realización por el empleado público de otras tareas distintas (si reúne el perfil de competencias preciso), ni enervar las facultades de la Administración para alterar el diseño del puesto por razones justificadas.

De este modo por la LEBEP (art. 73), se determina que corresponde a las Administraciones Públicas con base a su potestad autoorganizativa, estructurar sus recursos humanos, siguiendo las directrices básicas contempladas en esta normativa, es decir, selección, promoción profesional, movilidad y distribución de funciones. Así se posibilita que en el desempeño de un determinado puesto de trabajo no sea obstáculo para que la Administración pueda agrupar de puestos, en función de sus características o asignar a un empleado público funciones, tareas o responsabilidades distintas a las propias de su puesto de trabajo, siempre y cuando estas nuevas funciones resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, las necesidades del servicio lo justifiquen y sin merma de retribuciones.

⁹ La Conferencia Sectorial d Administración Pública es un órgano de cooperación (art. 100 de la LEBEP).

Ordenación puestos en las Administraciones Públicas

En materia de ordenación de los puestos de trabajo el Estatuto se limita a decir que el instrumento para estructurar la organización de personal será a través de las **relaciones de puestos de trabajo** u otros instrumentos organizativos similares. De este modo fija unas líneas básicas en cuanto a su contenido y necesidad de publicidad, por lo que consecuentemente este régimen se deberá complementar con la legislación autonómica valenciana.

3).Cuerpos y escalas de funcionarios

De acuerdo con la propuesta de la Comisión de estudio, la creación, modificación o supresión de los cuerpos, escalas y grupos de funcionarios corresponderá efectuarse a las leyes del Estado y de las CCAA que regulen su respectiva función pública.

Siguiendo por tanto estos criterios, por la LEBEP se ha dispuesto que la agrupación de los funcionarios en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo, está sometida a la reserva de ley, es decir, en lo que se refiere a los Cuerpos y escalas de los funcionarios locales habrá que estar a la ley dictada por los Corts Valencianes, en materia de función pública.

4.Grupos de clasificación profesional del personal funcionario

Por la Comisión de estudio se propuso, mantener la calificación de los grupos de funcionarios públicos en función de los niveles de titulación académica, si bien, acucándolos a la estructura actual y prevista del sistema educativo, lo que apunta a una reducción del número de grupos hoy establecida. En consecuencia el art. 76 de la LEBEP modifica la **clasificación de los cuerpos y escalas de los funcionarios, prevista por la Ley 30/1984** teniendo en cuenta la evolución del sistema educativo y en previsión, particularmente, del proceso abierto de reordenación de los títulos universitarios.

La nueva clasificación se estructura así, del siguiente modo:

Hay tres grandes grupos con sus subgrupos correspondientes (a excepción del Grupo B) en función del título exigible para su ingreso:

GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C
Se divide en dos Subgrupos: A1 A2 Según la LEBEP, la clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo (A1 o A2) estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.	No está dividido en Subgrupos.	Se divide en dos subgrupos: C1 C2

En cuanto a la titulación exigida para el ingreso:

GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C
<p>Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión de título universitario de grado u otro título universitario en aquellos supuestos en los que la Ley lo exija.</p> <p>De este modo conforme establece la Disposición Transitoria Tercera de la LEBEP <i>“Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto”</i></p>	<p>Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del Título de Técnico Superior.</p>	<p>La titulación exigida se encuentra en función del Subgrupo al que se quiera acceder:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para el ingreso a C1 se exige estar en posesión del Título de bachiller técnico. ▪ Para el acceso a C2 se exige estar en posesión del Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

En la Disposición adicional séptima determina que además de los grupos clasificatorios analizados, *las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones profesionales para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.*

Por último, en la **Disposición Transitoria Tercera de la LEBEP** establece además que a la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional, los Grupos de clasificación existentes se integrarán en los Grupos de clasificación profesional funcional descrito, de acuerdo con las siguientes **equivalencias**:

LEY 30/1984	LEBEP
GRUPO A	SUBGRUPO A1
GRUPO B	SUBGRUPO A2
En los grupos de clasificación previstos en esta Ley no hay grupo de clasificación equivalente al nuevo grupo B previsto en la LEBEP	GRUPO B
GRUPO C	SUBGRUPO C1
GRUPO D	SUBGRUPO C2
GRUPO E	Agrupaciones profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima

XIII. PROVISIÓN DE PUESTOS PERSONAL FUNCIONARIO

Las Administraciones proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, aludiendo la LEBEP al **concurso** como el procedimiento normal de provisión, el cual consistirá en la valoración de los méritos y capacidades, y en su caso, aptitudes de los candidatos. Resalta como novedad el hecho de que en este sistema de provisión la valoración de los méritos y capacidades se lleve a efecto por órganos colegiados de carácter técnico, que respondan a los principios de profesionalidad, especialización y paridad entre hombre y mujer, imparcialidad y objetividad.

Se atribuye a la Ley de Función Pública Autonómica la tarea de desarrollar el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo.

En cuanto al sistema de **libre designación con convocatoria pública**, corresponderá a la Ley de Función Pública Autonómica establecer los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por este procedimiento.

Por otra parte respecto a otros procedimientos de provisión, tales como traslados forzosos, permutas, movilidad por motivos de salud o rehabilitación, reingreso al servicio activo, cese, remoción y supresión de puestos de trabajo, será la Ley de Función Pública Valenciana la que los establezca.

XIV. MOVILIDAD PERSONAL FUNCIONARIO

El capítulo III del título V de la LEBEP contempla la movilidad como una figura distinta de la provisión de puestos de trabajo encuadrándola bajo las siguientes modalidades:

a) Movilidad voluntaria en el ámbito interno de la Administración

Cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, 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.

Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados.

b) Traslados forzosos en el ámbito interno de la Administración

Las Administraciones Públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente.

c) Movilidad por razón de violencia de género en el ámbito interno de la Administración

Se configura como un derecho de las mujeres víctimas de violencia de género cuando se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, sin embargo se deja de concebir como un derecho preferente de la funcionaria víctima de esta violencia a ocupar otro puesto vacante y de necesaria cobertura.

Tiene la consideración de traslado forzoso a otro puesto de trabajo, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarles las vacantes ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.

Este procedimiento deberá velar por la protección de la intimidad de las víctimas, así como sus descendientes o persona que esté bajo su guarda o custodia.

d) Movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas

La Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos establecerán medidas de movilidad interadministrativa, preferentemente mediante **Convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración.**

La Conferencia Sectorial de Administración Pública podrá aprobar los criterios generales para llevar a cabo las homologaciones para hacer posible esta movilidad.

Los funcionarios de carrera que obtengan destino en otra Administración Pública a través de procedimientos de movilidad, respecto de su Administración de origen quedarán en 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 conforme al sistema de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración.

XV. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS

El nuevo texto legal simplifica y reordena esta materia. De esta manera la regulación de las situaciones administrativas en el marco de la LEBEP es una normativa de mínimos, de manera que pueda ser desarrollada o completada, en el caso que nos ocupa, por la legislación de función pública valenciana, en función de sus necesidades, de sus opciones de autoorganización y de gestión de personal. De este modo el servicio activo, los servicios especiales, los servicios en otras Administraciones Públicas, suspensión de funciones y excedencia precisan de un desarrollo conforme a la normativa de función pública que resulte de aplicación a las Entidades Locales, es decir, legislación autonómica valenciana. En particular con respecto a la excedencia voluntaria por interés particular, por la LEBEP (art. 89.2) se prevé que el *período mínimo de servicios previos efectivos* a prestar en cualquiera de las Administraciones Públicas para obtener esta excedencia es de 5 años, sin embargo por *Leyes de Función Pública que se*

dicten en desarrollo (Ley de Función Pública Valenciana), se podrá establecer un período de prestación de servicios de duración menor.

Por último por la LEBEP, se prevé la posibilidad de un desarrollo legal con el fin de que:

a) Junto a las situaciones administrativas reguladas en el Estatuto, por Ley de las Comunidades Autónomas se puedan introducir supuestos administrativos distintos, conforme a sus necesidades. Por tanto por la Ley de la Función Pública Valenciana, se podrán regular las condiciones y efectos de otras situaciones administrativas, así como sus garantías y obligaciones¹⁰.

b) Por último en el art. 91 del Estatuto se establece que *reglamentariamente se regularan* los plazos, procedimientos y condiciones para solicitar el *reingreso al servicio activo*, en función de las situaciones administrativas que procedan.

La regulación de la LEBEP (art. 85) contiene así una regulación común para el conjunto de las Administraciones Públicas, reconociendo como situaciones administrativas las siguientes:

a) Servicio activo (art. 86)

b) Servicios especiales (art. 87)

Los derechos, así como las condiciones del derecho al reingreso al servicio activo se establecerán por la Administración Pública a la que pertenezca el funcionario, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente y sin menoscabo del derecho a la carrera profesional.

c) Servicio en otras administraciones Públicas (art. 88)

Los funcionarios de carrera que se encuentren en esta situación, se rigen por la legislación de la administración en la que estén destinados de forma efectiva, sin embargo conservan la condición de funcionario de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen en esta última.

Cabe señalar con respecto a esta situación, que los funcionarios que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme el procedimiento previsto en los *Convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración* sobre medidas de movilidad interadministrativa, *o en su defecto de acuerdo con lo que se establezca por la Administración.*

d) Excedencia (art. 89)

- Excedencia voluntaria por interés particular:

¹⁰ Por el Estatuto se perfilan posibles circunstancias a valorar por las respectivas leyes autonómicas, a la hora de regular otras posibles situaciones administrativas:

- a) Por imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo.
- b) La conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.
- c) Cuando los funcionarios accedan a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto.
- d) Cuando los funcionarios pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera.

Se podrá obtener esta excedencia bien a *instancia de parte* si se han prestado un número mínimo de servicios previos, bien de *oficio* cuando se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo determinado reglamentariamente (una vez finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta de servicio activo).

- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- Excedencia por cuidado de familiares: Por una duración no superior a 3 años, con reserva del puesto de trabajo desempeñado al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Excedencia por razón de violencia de género: No se requiere tiempo mínimo de servicios previos prestados, ni tampoco se exige un plazo de permanencia en esta situación. Durante los 6 primeros meses se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, con posibilidad de prórroga entre 3 y 18 meses cuando las actuaciones judiciales lo exigieran. Durante los dos primeros meses se tiene derecho a percibir las retribuciones íntegras

e) **Suspensión de funciones** (art.90)

f) **Reingreso al servicio activo:** Se desarrollará reglamentariamente (art. 91)

XVI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El Estatuto de conformidad con su carácter básico, establece que los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Título VII (arts. 93 y ss). El régimen disciplinario plasmado se relaciona con la regulación por primera vez en nuestra legislación de la regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos, fundada en principios éticos y reglas de comportamiento que constituyen un auténtico código de conducta. (arts.52, 53 y 54), dado que el incumplimiento de los mismos pueden tener consecuencias disciplinarias.

El legislador estatal se limita así a:

- a) Ordenar los principios a que debe someterse el ejercicio de esta potestad pública (art. 94)
- b) Tipificar las infracciones muy graves (art. 95.1)
- c) Amplia el abanico de las posibles sanciones (art. 96), incluyendo el demérito y el traslado forzoso sin cambio de localidad de residencia como novedades.
- d) Plazo de prescripción de las faltas y sanciones (art. 97).
- e) Principios que regulan el procedimiento disciplinario. (art. 98)
- f) Nociones básicas sobre la suspensión provisional como medida cautelar. (art. 98)

Por lo demás se remite ampliamente a la legislación que en su desarrollo, dicten el Estado y las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias. Por tanto se **precisará de un desarrollo legal por las respectivas Leyes de Función Pública** para:

- a) La tipificación de las faltas graves y leves.
- b) Otras sanciones no previstas en el Estatuto.
- c) Regulación del procedimiento disciplinario.
- d) Adopción de medidas provisionales: *“Cuando así esté previsto en las normas...mediante resolución motivada...”*.

XVII. FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER ESTATAL:

a) Régimen jurídico aplicable:

De acuerdo con la Disposición Derogatoria Única de la LEBEP, se deroga el artículo 92 y el Capítulo II del Título VII de la Ley 7/1985 de 2 de abril, así como también el capítulo II del Título VII del R.D.781/1986 de 18 de abril.

La Disposición Adicional Segunda (DA2^a) de la LEBEP, establece el **régimen jurídico básico** de los Funcionarios con habilitación de carácter estatal, cambiando así su denominación.¹¹

Conforme lo establecido en la Disposición transitoria séptima de la LEBEP *“En tanto no se aprueben las normas de desarrollo de la DA 2^a de la LEP sobre el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter estatal, continuarán en vigor las disposiciones que en la actualidad regulan la Escala de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.”*

b) Análisis del régimen jurídico básico previsto en la Disposición Adicional Segunda:

1. Funciones públicas en las Corporaciones Locales:

- *Con carácter general* las que impliquen ejercicio de autoridad.
- *Reservadas a funcionarios con habilitación de carácter estatal* las de fe pública y asesoramiento legal preceptivo, las de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, las de contabilidad, tesorería, y recaudación.

2. La Estructura de la escala, subescala (Secretaria, Intervención y Secretaria-Intervención) y categorías (Entrada y Superior) de funcionarios con habilitación de carácter estatal se corresponde con la actual.

3. Creación, clasificación y supresión de puestos de trabajo: Corresponde su gestión a cada Comunidad Autónoma, *“de acuerdo con los criterios básicos que se establezcan por Ley”*.

¹¹ El régimen jurídico referido a este personal funcionario contenido en la LRBRL y TRRL se deroga y dejan de ser denominados funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Se precisa de la aprobación de una ley estatal que fije los criterios básicos de esta materia y que resultarán de aplicación en todo el territorio nacional a fin de establecer un marco común aplicable por todas las Comunidades Autónomas.

4. **Convocatoria de la Oferta de empleo de las plazas vacantes:** Corresponde su gestión a cada Comunidad Autónoma.
5. **Selección:** Corresponde a cada Comunidad Autónoma, “*conforme a los títulos académicos requeridos y programas mínimos aprobados reglamentariamente por el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP)*”.
6. **La Provisión definitiva:** Se mantiene el Concurso como sistema normal de provisión y excepcionalmente se prevé el sistema libre designación:

Continúan existiendo dos concursos anuales, el ordinario y el unitario.

Concurso ordinario:

Destacan como novedades importantes:

El **ámbito territorial** del concurso ordinario será el de la Comunidad Autónoma a la que pertenezca la Corporación Local.

Cada Comunidad Autónoma en su ámbito territorial regulará **las bases comunes del concurso ordinario y establecerá el porcentaje de puntuación que corresponde a los méritos correspondientes:**

- a) *Al conocimiento de las especialidades de la organización territorial y del derecho propio de cada Comunidad Autónoma;*
- b) *El conocimiento de la lengua oficial, en los términos previstos en la legislación autonómica.*
- c) *Los méritos específicos.*

La fase de coordinación de las resoluciones remitidas por las Corporaciones Locales y sus posteriores adjudicaciones corresponderá a las **Comunidades Autónomas**, que procederá a su publicación DOCV.

Todas estas atribuciones a la Comunidad Autónoma conlleva un necesario desarrollo legislativo que sin duda influirá en la actual normativa autonómica aplicable, el Decreto 8/1995, de 10 de enero, del Gobierno Valenciano, por el que se regulan los méritos a aplicar en los concursos de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional y el Decreto 159/97 de 29 de abril, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Reglamento regulador de las competencias de la Generalitat Valenciana relativas a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional

Concurso unitario:

Como hasta la fecha el MAP efectuará supletoriamente la convocatoria anual de un concurso unitario de los puestos de trabajo vacantes, reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal que deban proveerse por

concurso, **en los términos que establezca reglamentariamente el Ministerio de Administraciones Públicas.**

Como **novedad** destacar que se clarifica que junto con los méritos generales y los de valoración autonómica, se tendrá en cuenta el **requisito de la lengua.**

7. **Libre designación:**

En el texto del Proyecto de Ley aprobado en el Congreso de los Diputados, daba la posibilidad de cubrir por libre designación los puestos reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal que se determinarían en las Relaciones de Puestos de Trabajo en los mismos términos que para el resto de funcionarios previstos en la legislación básica de función pública.

En el Senado se aceptó una enmienda que dio lugar a la redacción actual, en el que se limita dicha posibilidad únicamente a los puestos reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal en los **municipios de gran población previstos en el artículo 121 de la Ley 7/1985, así como las Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos Insulares.**

8. **Provisión temporal:**

Las Comunidades Autónomas continuarán confiriendo los nombramientos provisionales, comisiones de servicio y acumulaciones de los funcionarios con habilitación de carácter estatal, así como los nombramientos de personal interino y **accidental**, en este último caso supone una especial novedad.

Deja que cada Comunidad Autónoma efectúe dichos nombramientos de acuerdo con su propia normativa, sin fijar unos criterios estatales básicos como hasta ahora.

Hasta tanto se aprueba la normativa autonómica de desarrollo continuará aplicándose la normativa actual, tanto estatal como autonómica.

9. **Régimen disciplinario:**

Se regulará por lo dispuesto por cada Comunidad Autónoma con la única imposición de que sea el MAP quien resuelva los expedientes disciplinarios en los que el funcionario se encuentre destinado en una Comunidad Autónoma distinta a aquélla en la que se le incoó el expediente.

XVIII. SISTEMA DE INCOMPATIBILIDADES

Este Estatuto mantiene en vigor el sistema de incompatibilidades de la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, aunque se hace necesario adecuarlo en parte al nuevo régimen jurídico establecido en la LEBEP. En este sentido, la Disposición Final Tercera refuerza la total incompatibilidad del personal directivo, incluido el sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección, para el desempeño de cualquier actividad privada. Y además se incluye en el personal sujeto a la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, al personal al servicio de Agencias, así como Fundaciones y Consorcios en

determinados supuestos de financiación pública, como consecuencia de la aparición de nuevas figuras y entes.

XIX: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

La Ley 9/1987 de 12 de junio de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas en virtud de la Disposición Derogatoria Única de la LEBEP se deroga, a excepción del art. 7 referido a la constitución de *“una Junta de Personal en cada una de las siguientes unidades electorales”*¹².

Destacamos como novedades las siguientes:

- a) Regula los principios básicos que han de presidir la negociación (art. 33).
- b) En cuanto a la estructura de la negociación colectiva: Crea la Mesa General de las Administraciones Públicas, en la que estén representadas todas ellas, para negociar los proyectos de legislación básica y otras cuestiones de interés general (art. 36); respecto a las Mesas de negociación se afirma que a efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos se establece que se constituirá una Mesa General de negociación en el ámbito de las respectivas Entidades Locales (art. 34.1), se podrán crear órganos técnicos que ostentarán la representación de las Administraciones Públicas (art. 33.2), se legitima la negociación colectiva de las asociaciones de municipios y Entidades Locales de ámbito supramunicipal (art. 34.2) y se permite negociar en una misma Mesa las condiciones de empleo comunes al personal funcionario y personal laboral (art.36.3).
- c) En cuanto a las materias que han de ser objeto de negociación y las que quedan excluidas se definen con mayor precisión por el Estatuto en el art. 37.
- d) Se clarifica los efectos jurídicos de los Pactos y Acuerdos: art. 38
- e) Se establece la posibilidad de acudir a medios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos que puedan surgir en la interpretación y aplicación de Pactos y Acuerdos.

De acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público en relación con la regulación relativa a la representación del personal funcionario y el régimen electoral correspondiente, se prevé la necesidad de un desarrollo legal en los aspectos referidos:

a)Al establecimiento de unidades electorales:

Es necesario que por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas (Estatal y Autonómica) dentro del ámbito de sus respectivas competencias (art. 39.4) se modifique o establezcan unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos.

b)Al procedimiento electoral

¹² En concreto el art. 7.4 se refiere a la Administración Local y establece que *“se constituirá una Junta de Personal en cada uno de los ayuntamientos, diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares y demás entidades locales.”*

Se deberá determinar reglamentariamente, de acuerdo con los criterios generales establecidos en el art. 44. En este sentido y conforme la Disposición transitoria Quinta, *“En tanto no se desarrolle el procedimiento electoral general al que se refiere el art. 39 de la LEBEP, continuarán vigentes los preceptos de la Ley 9/1987 de 12 de junio: arts. 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 y 29”*.