



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

ÍNDICE

TÍTULO IV. Adquisición y pérdida de la relación de servicio	6
CAPÍTULO I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio	6
CAPÍTULO II. Pérdida de la relación de servicio	9
TÍTULO VI. Situaciones administrativas	13
Artículo 85. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera.	13
Artículo 86. Servicio activo.	13
Artículo 87. Servicios especiales.	13
Artículo 88. Servicio en otras Administraciones Públicas.	14
Artículo 89. Excedencia.	15
Artículo 90. Suspensión de funciones.	16
Artículo 91. Reingreso al servicio activo.	16
Artículo 92. Situaciones del personal laboral.	16
TÍTULO VII. Régimen disciplinario	31
Disposición final tercera. Modificación de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.	33

ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de **igualdad, mérito y capacidad**, y de acuerdo con lo previsto en el Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

A los principios expresados cabe añadir los siguientes:

Publicidad de las convocatorias y sus bases.

Transparencia.

Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

REQUISITOS

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

- Tener la **nacionalidad española** o de cualquiera de los Estados miembros de la Unión Europea, ser persona incluida en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión y ratificados por España. También será aplicable a los cónyuges de españoles o de ciudadanos de la Unión, así como a sus descendientes y a los de su cónyuge.
- Poseer la **capacidad funcional** para el desempeño de las tareas.
- Tener cumplidos **dieciséis 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.
- **No haber sido separado mediante expediente disciplinario** del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, **ni hallarse en inhabilitación** absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- Poseer la **titulación exigida**.

Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

Los **nacionales de los Estados miembros** de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en **igualdad de condiciones que los españoles** a los empleos públicos, con **excepción** de aquellos que directa o indirectamente **impliquen una participación en el ejercicio del poder público** o en las funciones que tienen por objeto la **salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas**. A tal efecto, los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios a las que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.

Estas previsiones serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que **no estén separados de derecho** y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que **no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años** o mayores de dicha edad dependientes.

El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las 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.

Los referidos extranjeros como los **extranjeros con residencia legal en España** podrán acceder a las Administraciones Públicas, como **personal laboral**, en igualdad de condiciones que los españoles.

Sólo por Ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

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

En las ofertas de empleo público se reservará **un cupo no inferior al siete por ciento** de las vacantes para ser cubiertas entre **personas con discapacidad**, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el **dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública**.

La reserva del **mínimo del siete por ciento** se realizará de manera que, **al menos, el dos por ciento de las plazas** ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

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

- Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como desde el de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa.
- La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y **hasta un diez por cien adicional**, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la **ejecución de la oferta de empleo público** o instrumento similar deberá desarrollarse **dentro del plazo improrrogable de tres años**.

La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente. Dicha Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Cada Administración Pública constituirá un **Registro** en el que se inscribirán los **datos relativos al personal** y que tendrá en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos. Los Registros podrán disponer también de la información agregada sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector público.

Mediante convenio de Conferencia Sectorial se establecerán los contenidos mínimos comunes de los Registros de personal y los criterios que permitan el intercambio homogéneo de la información entre Administraciones, con respeto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal.

Las Administraciones Públicas impulsarán la gestión integrada de recursos humanos.

Cuando las Entidades Locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas cooperarán con aquéllas a los efectos contemplados en este artículo.

SISTEMAS SELECTIVOS

Los procesos selectivos tendrán **carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia**, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y de 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.

Los procesos que incluyen la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

Se podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

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

Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de **oposición y concurso-oposición**, que deberán incluir una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. **Excepcionalmente, podrá aplicarse el sistema de concurso** que consistirá únicamente en la **valoración de méritos**. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, o concurso de valoración de méritos.

Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así se prevea en la propia convocatoria, no obstante, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos.

ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

1. **Superación del proceso** selectivo.
2. **Nombramiento** conferido por la autoridad competente que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.
3. Acto de **acatamiento de la Constitución** y, en su caso, del **Estatuto de Autonomía** correspondiente y del resto del **ordenamiento jurídico**.
4. **Tomar posesión** dentro del plazo establecido.

PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

Son causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera.

- a) La **renuncia** a la condición de funcionario.
- b) La **pérdida de la nacionalidad**.
- c) La **jubilación total** del funcionario.
- d) La **sanción disciplinaria** de separación del servicio que tuviera **carácter firme**.
- e) La pena principal o accesoria de **inhabilitación absoluta** o especial para cargo público que tuviera **carácter firme**.

La renuncia habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada por la Administración salvo que el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado contra él auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

La **renuncia** a la condición de funcionario **no inhabilita para ingresar de nuevo** en la Administración Pública a través del procedimiento de selección establecido.

La pérdida de la nacionalidad española o la del Estado que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento determinará la pérdida de la condición de funcionario salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de alguno de dichos Estados.

La pena de inhabilitación absoluta produce la pérdida de la condición de funcionario respecto a todos los empleos o cargos que tuviere; la especial respecto de aquellos especificados en la sentencia.

La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a) **Voluntaria**, a solicitud del funcionario.
- b) **Forzosa**, al cumplir la edad legalmente establecida. (Con carácter general a los 66 años).
- c) Por la declaración de **incapacidad permanente** para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una **pensión de incapacidad permanente absoluta o total** en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

En caso de **extinción de la relación** de servicios como consecuencia de **pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente** para el servicio, el interesado, **una vez desaparecida la causa** objetiva que la motivó, **podrá solicitar la rehabilitación** de su condición de funcionario, que le será concedida.

Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

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

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

- Grupo A:** Dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos y escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del **título universitario de Grado**. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.
- Grupo B:** Para el acceso al mismo se exigirá estar en posesión del título de **Técnico Superior**.
- Grupo C:** Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
 - C1: título de **bachiller** o técnico.
 - C2: título de graduado en **educación secundaria obligatoria**.

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

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD

Las administraciones públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de **igualdad, mérito, capacidad y publicidad**. La provisión de puestos se llevará a cabo por los **procedimientos de concurso y de libre designación** con convocatoria pública.

El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Los funcionarios, cuando entran a prestar servicios a la Administración, son destinados a una plaza o puesto de trabajo. Sin romper la relación con la Administración que les ha nombrado, pueden desempeñar puestos que no corresponden a su cuerpo, servir a otra entidad administrativa en incluso dejar temporalmente de servir a la Administración.

Pueden, pues, mantenerse en el puesto que le corresponde por el nombramiento o cambiar la situación en relación con el mismo. Así, las situaciones administrativas se configuran como modificaciones de la relación funcionarial, debidas a la concurrencia de las circunstancias objetivas o subjetivas, que comportan alteraciones en la estructura básica de la misma por los efectos que las respectivas normas establecen para cada una de ellas.

Los **funcionarios de carrera** de la Administración Pública pueden encontrarse en las situaciones siguientes:

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

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular **otras situaciones administrativas** de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Cuando por **razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal**, resulte una **imposibilidad transitoria** de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.
- b) Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar **servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera**.

Dicha regulación, según la situación administrativa de que se trate, podrá conllevar garantías de índole retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reingreso al servicio activo.

SERVICIO ACTIVO

Se hallarán en situación de servicio activo quienes, **presten servicios en su condición de funcionarios públicos** cualquiera que sea la Administración u Organismo o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación. Los funcionarios de carrera en situación de servicio activo gozan de **todos los derechos** inherentes a su condición de funcionarios y quedan **sujetos a los deberes** y responsabilidades derivados de la misma.

SERVICIOS ESPECIALES

Los funcionarios serán declarados en la situación administrativa de servicios especiales en los casos siguientes:

- a) Cuando sean **designados miembros del Gobierno** o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la **Unión Europea** o de las **Organizaciones Internacionales**, o sean nombrados **altos cargos** de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- b) Cuando sean autorizados para realizar una **misión** por periodo determinado **superior a seis meses** en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que estén asimilados en su **rango administrativo a altos cargos**.
- d) Cuando sean adscritos a los servicios del **Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas**.

- e) Cuando accedan a la condición de **Diputado o Senador en las Cortes Generales**, miembros de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.
- f) Cuando se desempeñen **cargos electivos** retribuidos y de dedicación exclusiva en las Ciudades de **Ceuta y Melilla** y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades en los 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.
- g) Cuando sean designados para formar parte del **Consejo General del Poder judicial** o Consejos Judiciales de las Comunidades Autónomas.
- h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- i) Cuando sean designados como **personal eventual** por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.
- j) Cuando adquieran la condición de funcionario de organizaciones internacionales.
- k) Cuando sean designados **asesores de los grupos parlamentarios** de las Cortes Generales o de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.
- l) Cuando sean activados como **reservistas voluntarios** para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las **retribuciones del puesto o cargo que desempeñen**, sin perjuicio del **derecho a percibir los trienios** que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en esta situación se **les computará** a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos del Régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los funcionarios que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones Comunitarias Europeas, al de las Entidades u Organismos asimilados, hubieran pedido su transferencia al Estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas.

Quienes se encuentren en situación de servicios especiales **tendrán derecho**, al menos, a **reingresar al servicio activo** en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidentes de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

Como mínimo, estos funcionarios recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido directores generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública.

La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinen en el presente Estatuto y en las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

SERVICIO EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Los funcionarios de carrera que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan **destino en una Administración Pública distinta**, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

Los **funcionarios transferidos a las Comunidades Autónomas** se integrarán plenamente en la organización de la Función Pública de las mismas en la situación de servicio activo, debiéndose respetar el Grupo o Subgrupo del cuerpo o escala de procedencia, así como los **derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocidos**. Se reconoce la igualdad de todos los funcionarios de las Comunidades Autónomas con independencia de su Administración de procedencia.

Los funcionarios que reingresen al servicio activo de la Administración de origen, procedentes de esta situación, obtendrán el reconocimiento profesional de todos los progresos alcanzados.

EXCEDENCIA

La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un **periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores** y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma. No obstante, se podrán establecer periodos de prestación menores.

La concesión de esta excedencia quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. **No podrá declararse cuando al funcionario se le instruya expediente disciplinario.**

Procederá la declaración de oficio de la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta de la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo.

Quienes permanezcan en esta situación **no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo** que permanezcan en la misma a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo.

Quienes se encuentren en esta situación **no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo** que permanezca en ella a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de **duración no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, **hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será **único por cada sujeto causante**. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin a la que se viniera disfrutando. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será **computable a efectos de trienios, carrera administrativa y derechos en el régimen de Seguridad Social**. Los funcionarios tendrán derecho a la **reserva del puesto** de trabajo que desempeñado **durante, al menos dos años**. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia **sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos** y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los **seis primeros meses** tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos de régimen de Seguridad Social. **Se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho.**

Durante los **dos primeros meses** la funcionaria tendrá **derecho a percibir las retribuciones íntegras** y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA

Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, **previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme**, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las **mismas condiciones que las víctimas de violencia de género**.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

SUSPENSIÓN DE FUNCIONES

El funcionario declarado en situación de suspensión quedará privado durante el tiempo que permanezca en la misma del ejercicio de sus funciones y de los derechos inherentes a su condición.

La misma determinará la **perdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses**. La suspensión **puede ser firme o provisional**.

La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. **La suspensión disciplinaria no podrá exceder de seis años**.

El funcionario declarado en esta situación no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los Organismos públicos, Agencias, o Entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

La suspensión de funciones con **carácter provisional** se producirá con ocasión de la **tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario**.

REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO.

Los plazos, procedimientos y condiciones para solicitar el reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera serán determinados reglamentariamente, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo, en los casos en que proceda.

DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

La relación funcional viene integrada por los derechos y deberes de los funcionarios.

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

DERECHOS INDIVIDUALES

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de **carácter individual** en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la **inamovilidad** en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al **desempeño** efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la **progresión** en la carrera profesional y promoción interna, según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las **retribuciones** y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informados por sus superiores de las tareas a desarrollar.

Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los **funcionarios públicos y el personal laboral**, quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Estatuto y en las normas de desarrollo.

Aquellos que **indujeren a otros** a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos.

Igualmente incurrirán en responsabilidad **los que encubrieren** las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

El régimen disciplinario del personal laboral en lo no previsto en el Estatuto será el de la legislación laboral.

Las Administraciones corregirán disciplinariamente las infracciones de su personal cometidas en el ejercicio de sus funciones o cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La **potestad disciplinaria** se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de **legalidad y tipicidad** de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de **irretroactividad** de las disposiciones sancionadoras **no favorables** y de **retroactividad** de las **favorables** al presunto infractor.
- c) Principio de **proporcionalidad**, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de **culpabilidad**.
- e) Principio de presunción de **inocencia**.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulten indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Las **faltas disciplinarias** pueden ser muy **graves, graves y leves**.

Son faltas muy graves:

- a) El **incumplimiento** del deber de respeto a la **Constitución** y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el cumplimiento de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga **discriminación** por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- c) El **abandono del servicio**, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La **adopción de acuerdos manifiestamente ilegales** que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La **publicación o utilización indebida** de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo.
- f) La **negligencia en la custodia de secretos oficiales**, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El **notorio incumplimiento** de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- i) La **desobediencia abierta a las órdenes** o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encomendados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El **incumplimiento** de la obligación de atender los **servicios esenciales en caso de huelga**.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.
- o) El **acoso laboral**.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso del personal laboral.

Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

El descrédito para la imagen pública de la Administración.

Las mismas circunstancias se atenderán para la determinación de las faltas leves.

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes **sanciones**:

- a) **Separación del servicio** de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) **Despido disciplinario** del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el periodo que en cada caso se establezca.
- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f) Apercibimiento.
- g) Cualquier otra que se establezca.

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.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Las **infracciones muy graves prescribirán a los tres años**, las **graves a los dos años** y las **leves a los seis meses**; estando previstos plazos similares para la prescripción de las sanciones, excepto las leves que prescriben al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse **desde que la falta se hubiera cometido**, y desde el **cese de su comisión** cuando se trate de **faltas continuadas**. El de las **sanciones, desde la firmeza de la resolución** sancionadora.

No podrá imponerse sanción por faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento establecido. En el caso de las faltas leves se aplicará un procedimiento sumario con audiencia al interesado.

El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de **eficacia, celeridad y economía procesal**, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos. Se podrán adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, **si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo**.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la -suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Cuando la suspensión se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de la provisional. Si no llegara a convertirse en definitiva, se le deberá restituir por la Administración la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando no sea declarada firme, el tiempo de duración de la provisional se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

El régimen de incompatibilidades es el establecido con carácter general en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

Según esta Ley, el personal no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector público ni percibir más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas, salvo las excepciones determinadas por la Ley.

Tampoco pueden ejercer actividades privadas que se relacionen directamente con la entidad local en que estuvieran destinados.

El personal comprendido en el ámbito de esta Ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.