

2 Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al **PERSONAL LABORAL**, **SALVO** cuando **EXCEPCIONALMENTE** y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas **DEBERÁN** informar a las organizaciones sindicales de las causas de la **SUSPENSIÓN** o modificación.

33. **ARTÍCULO** *Negociación colectiva*

1 La **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** de **CONDICIONES DE TRABAJO** de los funcionarios públicos que estará sujeta a los **PRINCIPIOS** de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

A este efecto, se constituirán **MESAS DE NEGOCIACIÓN** en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a **NIVEL** estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o *más de* los representantes en las elecciones para **DELEGADOS** y **JUNTAS DE PERSONAL**, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2 Las Administraciones Públicas **PODRÁN** encargar el desarrollo de las actividades de **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su **REPRESENTACIÓN** en la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

34. **ARTÍCULO** *Mesas de negociación*

1 A los efectos de la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** de los funcionarios públicos, se constituirá una **Mesa General de Negociación** en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.

2 Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios **PODRÁN** adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública **PODRÁ** adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada comunidad autónoma, o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

3 Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con **CONDICIONES DE TRABAJO** comunes a los funcionarios de su ámbito.

4 Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas **PODRÁN** constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

5 La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

6 El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la REPRESENTACIÓN sindical. A **FAITA** de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de **1 MES** desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, **SALVO** que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

7 Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el PRINCIPIO de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

35. **ARTÍCULO** *Constitución y composición de las mesas de negociación*

1 Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la REPRESENTACIÓN de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del DERECHO de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de REPRESENTACIÓN en el ámbito de que se trate.

2 Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las organizaciones sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada **2 AÑOS** a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

3 La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que **PODRÁN** contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

4 En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la compo-

sición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

36. **ARTÍCULO** *Mesas generales de negociación*

1 Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La REPRESENTACIÓN de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La REPRESENTACIÓN de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de REPRESENTACIÓN del personal, DELEGADOS DE PERSONAL, JUNTAS DE PERSONAL y COMITÉS DE EMPRESA, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

2 Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de FUNCIÓN PÚBLICA.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3 Para la negociación de todas aquellas materias y CONDICIONES DE TRABAJO comunes al PERSONAL FUNCIONARIO, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre REPRESENTACIÓN de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de REPRESENTACIÓN del PERSONAL FUNCIONARIO y laboral del correspondiente ámbito de REPRESENTACIÓN.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas **SIEMPRE** que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a PERSONAL FUNCIONARIO o PERSONAL LABORAL en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

37. **ARTÍCULO** *Materias objeto de negociación*

1 Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.

b) La determinación y aplicación de las **RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS** de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la **PROMOCIÓN INTERNA**.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre **DERECHOS** sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las **CONDICIONES DE TRABAJO** y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a **CALENDARIO LABORAL**, horarios, **JORNADAS**, **VACACIONES**, **PERMISOS**, **MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a **CONDICIONES DE TRABAJO** de los empleados públicos.

2 Quedan **EXCLUIDAS DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA NEGOCIACIÓN**, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten

ten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre CONDICIONES DE TRABAJO de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

b) La regulación del ejercicio de los **DERECHOS** de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de CONDICIONES DE TRABAJO del **PERSONAL DIRECTIVO**.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO y la **PROMOCIÓN PROFESIONAL**.

38. **ARTÍCULO** Pactos y acuerdos

1 En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas **PODRÁN** concertar PACTOS y ACUERDOS con la **REPRESENTACIÓN** de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de CONDICIONES DE TRABAJO de los funcionarios de dichas Administraciones.



2 Los PACTOS se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3 Los ACUERDOS versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales ACUERDOS hayan sido **ratificados** y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los ACUERDOS **ratificados** tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista **FALTA** de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se **DEBERÁ** iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de **1 MES**, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

4 Los PACTOS y ACUERDOS **DEBERÁN** determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

5 Se establecerán **COMISIONES PARITARIAS** de seguimiento de los PACTOS y ACUERDOS con la composición y **FUNCIONES** que las partes determinen.

6 Los PACTOS celebrados y los ACUERDOS, una vez ratificados, **DEBERÁN** ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

7 En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las **CONDICIONES DE TRABAJO** de los funcionarios con las **EXCEPCIONES** contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

8 Los PACTOS y ACUERDOS que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al **PERSONAL FUNCIONARIO** y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el **PERSONAL LABORAL**.

9 Los PACTOS y ACUERDOS en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, **PODRÁN** establecer la estructura de la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

10 Se garantiza el cumplimiento de los PACTOS y ACUERDOS, **SALVO** cuando **EXCEPCIONALMENTE** y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de PACTOS y ACUERDOS ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas **DEBERÁN** informar a las organizaciones sindicales de las causas de la **SUSPENSIÓN** o modificación.

11 **SALVO** acuerdo en contrario, los PACTOS y ACUERDOS se prorrogarán de año

en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

12 La vigencia del contenido de los PACTOS y ACUERDOS una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

13 Los PACTOS y ACUERDOS que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, **SALVO** los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

39. **ARTÍCULO** Órganos de representación

1 Los órganos específicos de REPRESENTACIÓN de los funcionarios son los DELEGADOS DE PERSONAL y las JUNTAS DE PERSONAL.

2 En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su REPRESENTACIÓN corresponderá a los DELEGADOS DE PERSONAL. Hasta 30 funcionarios se elegirá un DELEGADO, y de 31 a 49 se elegirán 3, que ejercerán su REPRESENTACIÓN conjunta y mancomunadamente.

3 Las JUNTAS DE PERSONAL se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

4 El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas **PODRÁN** modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

5 Cada JUNTA DE PERSONAL se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente ESCALA, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

DE 50 A 100 FUNCIONARIOS: 5

DE 101 A 250 FUNCIONARIOS: 9

DE 251 A 500 FUNCIONARIOS: 13

DE 501 A 750 FUNCIONARIOS: 17

DE 751 A 1.000 FUNCIONARIOS: 21

DE 1.001 EN ADELANTE, 2 POR CADA 1.000 O FRACCIÓN, CON EL MÁXIMO DE 75

6 Las JUNTAS DE PERSONAL elegirán de entre sus miembros un **PRESIDENTE** y un **SECRETARIO** y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que **NO PODRÁ** contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine. El reglamento y sus modificaciones **DEBERÁN** ser aprobados por los votos favorables de, al menos, 2/3 de sus miembros.

CONEXIÓN con DA 15º TRLEBEP

40. **ARTÍCULO** *Funciones y legitimación de los órganos de representación*

1 Las JUNTAS DE PERSONAL y los DELEGADOS DE PERSONAL, en su caso, tendrán las siguientes **FUNCIONES**, en sus respectivos ámbitos:

- a)** Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b)** Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- c)** Ser informados de todas las **SANCIONES** impuestas por **FALTAS MUY GRAVES**.
- d)** Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la **JORNADA** laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de **VACACIONES** y **PERMISOS**.
- e)** Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de **CONDICIONES DE TRABAJO**, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- f)** Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2 Las JUNTAS DE PERSONAL, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los DELEGADOS DE PERSONAL, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus **FUNCIONES**.

41. **ARTÍCULO** *Garantías de la función representativa del personal*

1 Los miembros de las JUNTAS DE PERSONAL y los DELEGADOS DE PERSONAL, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes **GARANTÍAS** y **DERECHOS**:

- a)** El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas,

dentro de los horarios habituales de trabajo y con **EXCEPCIÓN** de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de **HORAS MENSUALES** dentro de la **JORNADA** de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente **ESCALA**:

HASTA 100 FUNCIONARIOS: 15
DE 101 A 250 FUNCIONARIOS: 20
DE 251 A 500 FUNCIONARIOS: 30
DE 501 A 750 FUNCIONARIOS: 35
DE 751 EN ADELANTE: 40

Los miembros de la JUNTA DE PERSONAL y DELEGADOS DE PERSONAL de la misma candidatura que así lo manifiesten **PODRÁN** proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su REPRESENTACIÓN, a la acumulación de los créditos horarios.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su EXTINCIÓN, exceptuando la EXTINCIÓN que tenga lugar por revocación o dimisión.

2 Los miembros de las JUNTAS DE PERSONAL y los DELEGADOS DE PERSONAL **NO PODRÁN** ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su REPRESENTACIÓN.

3 Cada uno de los miembros de la JUNTA DE PERSONAL y ésta como órgano colegiado, así como los DELEGADOS DE PERSONAL, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. **EN TODO CASO**, ningún documento reservado entregado por la Administración **PODRÁ** ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

42. ARTÍCULO Duración de la representación

El mandato de los miembros de las JUNTAS DE PERSONAL y de los DELEGADOS DE PERSONAL, en su caso, será de 4 AÑOS, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.



43. ARTÍCULO Promoción de elecciones a delegados y juntas de personal

Podrán promover la celebración de elecciones a DELEGADOS y JUNTAS DE PERSONAL, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:

- a) Los Sindicatos más representativos a NIVEL estatal.
- b) Los sindicatos más representativos a NIVEL de comunidad autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en su ámbito geográfico.
- c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere este Estatuto en el conjunto de las Administraciones Públicas.
- d) ¹ Los sindicatos que hayan obtenido al menos un porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.
- e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, DERECHO a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por organismos o centros de trabajo.

44. ARTÍCULO Procedimiento electoral

El procedimiento para la elección de las JUNTAS DE PERSONAL y para la elección de DELEGADOS DE PERSONAL se determinará reglamentariamente teniendo en cuenta los siguientes criterios generales:

- a) La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que PODRÁ ²mitirse por correo o por otros medios telemáticos.
- b) Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de SERVICIO ACTIVO. No tendrán la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nombramiento se efectúe a través de real decreto o por decreto de los consejos de gobierno de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

c) **PODRÁN** presentar candidaturas las organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas, y los **GRUPOS** de electores de una misma unidad electoral, **SIEMPRE** que el número de ellos sea equivalente, *al menos*, al triple de los miembros a elegir.

d) Las **JUNTAS DE PERSONAL** se elegirán mediante listas cerradas a través de un sistema proporcional corregido, y los **DELEGADOS DE PERSONAL** mediante listas abiertas y sistema mayoritario.

e) Los órganos electorales serán las **Mesas Electorales** que se constituyan para la dirección y desarrollo del procedimiento electoral y las oficinas públicas permanentes para el cómputo y certificación de resultados reguladas en la normativa laboral.

f) Las impugnaciones se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral, **EXCEPTO** las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción de actas electorales que **PODRÁN** plantearse directamente ante la jurisdicción social.



45. **ARTÍCULO** *Solución extrajudicial de conflictos colectivos*

1 Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las **COMISIONES PARITARIAS** previstas en el artículo 38.5 para el conocimiento y **resolución** de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los **PACTOS** y **ACUERDOS**, las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales a que se refiere el presente capítulo **PODRÁN** acordar la creación, configuración y desarrollo de **sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos**.

2 Los conflictos a que se refiere el apartado anterior **PODRÁN** ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los **PACTOS** y **ACUERDOS** sobre las materias señaladas en el artículo 37, **EXCEPTO** para aquellas en que exista reserva de ley.

3 Los sistemas **PODRÁN** estar integrados por procedimientos de **mediación** y **ar-**

bitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores **PODRÁN** ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes **PODRÁN** acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4 El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los PACTOS y ACUERDOS regulados en el presente Estatuto, **SIEMPRE** que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5 La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

46. **ARTÍCULO** Derecho de reunión

1 Están legitimados para convocar una REUNIÓN, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los DELEGADOS SINDICALES:

a) Los DELEGADOS DE PERSONAL.

b) Las JUNTAS DE PERSONAL.

c) Los COMITÉS DE EMPRESA.

d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior a 40 por 100 del colectivo convocado.

2 Las REUNIONES en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las HORAS de trabajo, **SALVO** acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la REUNIÓN no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.



No importa
las plazas
QUE SALGAN
solo YO
necesito una

CAPÍTULO V

- Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones -

47. ARTÍCULO Jornada de trabajo de los funcionarios públicos

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.



OBSERVACIONES: Real Decreto 956/2018, de 27 de Julio, se aprueba y publica el Acuerdo Adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de Julio de 2018, en relación al régimen retributivo de la situación de INCAPACIDAD TEMPORAL del personal al servicio de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes, que será directamente aplicable desde su entrada en vigor el (31-7-2018).

CONEXIÓN: Resolución de 28 de febrero de 2019, de la entonces Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

CONEXIÓN CON DA 5º RD 365/95 Y ART. 30.4 LEY 30/84 CESACIÓN PROGRESIVA DE ACTIVIDADES

47 Bis. ARTÍCULO Teletrabajo

① Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

② La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA *Ámbito específico de aplicación*

Los **PRINCIPIOS** contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA *Aplicación de las disposiciones de este estatuto a las instituciones forales*

1 El presente Estatuto se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18.^a y disposición adicional primera de la Constitución, y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

2 En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco el presente Estatuto se aplicará de conformidad con la disposición adicional primera de la Constitución, con el artículo 149.1.18.^a de la Constitución y con la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco. Las facultades previstas en el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 7 de abril, respecto a los funcionarios con habilitación de carácter nacional serán ostentadas por las Instituciones Forales de sus territorios históricos o por las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma, en los términos que establezca la normativa autonómica.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA *Funcionarios públicos propios de las ciudades de Ceuta y Melilla*

1 Los funcionarios públicos propios de las administraciones de las ciudades de Ceuta y Melilla se rigen por lo dispuesto en este Estatuto, por las normas de carácter reglamentario que en su desarrollo puedan aprobar sus Asambleas en el marco de sus estatutos respectivos, por las normas que en su desarrollo pueda dictar el Estado y por la Ley de **FUNCIÓN PÚBLICA** de la Administración General del Estado.

2 En el marco de lo previsto en el número anterior, las Asambleas de Ceuta y Melilla tendrán, además, las siguientes **FUNCIONES**:

a) El establecimiento, modificación y supresión de **ESCALAS**, Sub**ESCALAS** y clases de funcionarios, y la clasificación de los mismos.

b) La aprobación de las plantillas y relaciones de puestos de trabajo.

c) La regulación del procedimiento de provisión de puestos directivos así como su régimen de permanencia y cese.

d) La determinación de las **FALTAS** y **SANCIONES** disciplinarias leves.

3 Los funcionarios transferidos se registrarán por la Ley de **FUNCIÓN PÚBLICA** de la Administración General del Estado y sus normas de desarrollo. No obstante, **PODRÁN**

integrarse como funcionarios propios de la ciudad a la que hayan sido transferidos quedando en la situación administrativa de **SERVICIO EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA *Aplicación de este Estatuto a las autoridades administrativas independientes de ámbito estatal*

Lo establecido en el presente Estatuto se aplicará a las autoridades administrativas independientes del ámbito estatal, Entidades de **DERECHO** Público reguladas en los artículos 109 y 110 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la forma prevista en sus leyes de creación.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA *Jubilación de los funcionarios*

El Gobierno presentará en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA *Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación*

1 *Además de* los **GRUPOS** clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente Estatuto, las Administraciones Públicas **PODRÁN** establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

2 Los funcionarios que pertenezcan a estas agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida **PODRÁN** promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA *Planes de igualdad*

1 Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, **DEBERÁN** adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2 Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adop-

tar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

③ En el plazo de **3 MESES** se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que **DEBERÁN** remitir las distintas Administraciones Públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA

Los **FUNCIONARIOS DE CARRERA** tendrán garantizados los **DERECHOS** económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de CARRERA PROFESIONAL establecidos por las leyes de cada Administración Pública.

DISPOSICION ADICIONAL NOVENA

La CARRERA PROFESIONAL de los **FUNCIONARIOS DE CARRERA** se iniciará en el grado, **NIVEL**, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de *mínimos*. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMA *Ámbito de aplicación del artículo 87.3*

Al personal contemplado en el artículo 4 de este Estatuto que sea declarado en **SERVICIOS ESPECIALES** o en situación administrativa análoga, se le aplicarán los **DERECHOS** establecidos en el artículo 87.3 del presente Estatuto en la medida en que dicha aplicación resulte **COMPATIBLE** con lo establecido en su legislación específica.

DISPOSICION ADICIONAL UNDECIMA *Personal militar que preste servicios en la Administración civil*

① El personal militar de carrera **PODRÁ** prestar servicios en la Administración civil en los términos que establezca cada Administración Pública en aquellos puestos de trabajo en los que se especifique esta posibilidad, y de los que resulten adjudicatarios, de acuerdo con los **PRINCIPIOS** de mérito y capacidad, previa participación en la correspondiente **CONVOCATORIA** pública para la provisión de dichos puestos, y previo cumplimiento de los requisitos que, en su caso, se puedan establecer para este fin por el Ministerio de Defensa.

2 Al personal militar que preste servicios en la Administración civil le será de aplicación la normativa propia de la misma en materia de **JORNADA** y horario de trabajo; **VACACIONES**, **PERMISOS** y **LICENCIAS**; y RÉGIMEN DISCIPLINARIO, si bien la **SANCIÓN** de **SEPARACIÓN DEL SERVICIO** sólo **PODRÁ** imponerse por el Ministro de Defensa.

No les será de aplicación lo previsto para **PROMOCIÓN INTERNA**, carrera administrativa, situaciones administrativas y **MOVILIDAD**, sin perjuicio de que puedan participar en los procedimientos de provisión de otros puestos abiertos a este personal en la Administración civil.

Las retribuciones a percibir serán las **RETRIBUCIONES BÁSICAS** que les correspondan en su condición de militares de carrera, y las complementarias correspondientes al puesto de trabajo desempeñado. Los posibles ascensos que puedan producirse en su carrera militar no conllevarán variación alguna en las condiciones retributivas del puesto desempeñado.

Su régimen de Seguridad Social será el que les corresponda como militares de carrera.

Cuando se produzca el cese, remoción o supresión del puesto de trabajo de la Administración civil que vinieran desempeñando, **DEBERÁN** reincorporarse a la Administración militar en la situación que les corresponda, sin que les sean de aplicación los criterios existentes en estos supuestos para el **PERSONAL FUNCIONARIO CIVIL**.

DISPOSICION ADICIONAL DUODECIMA *Mesas de negociación en ámbitos específicos*

1 Para la negociación de las **CONDICIONES DE TRABAJO** del **PERSONAL FUNCIONARIO** o estatutario de sus respectivos ámbitos, se constituirán las siguientes Mesas de Negociación:

- a) Del personal docente no universitario, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- b) Del personal de la Administración de Justicia, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Justicia.
- c) Del personal estatutario de los servicios de Salud, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que asumirá las competencias y **FUNCIONES** previstas en el artículo 11.4 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Mesa que se denominará «Ámbito de Negociación».

2 *Además de* la **REPRESENTACIÓN** de la Administración General del Estado, constituirán estas Mesas de Negociación, las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 33.1 de este Estatuto, cuya **REPRESENTACIÓN** se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de **REPRE-**

SENTACIÓN propios del personal en el ámbito específico de la negociación que en cada caso corresponda, considerados a NIVEL estatal.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOTERCERA *Permiso por asuntos particulares por antigüedad.*

Las Administraciones Públicas **PODRÁN** establecer HASTA 2 DÍAS ADICIONALES de PERMISO por asuntos particulares al cumplir el 6º trienio, incrementándose, como máximo, en 1 DÍA ADICIONAL POR CADA TRIENIO CUMPLIDO A PARTIR DEL 8º.

Disposición adicional decimocuarta. Días adicionales de VACACIONES por antigüedad.

Cada Administración Pública **PODRÁ** establecer hasta un máximo de 4 DÍAS ADICIONALES de VACACIONES en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOCUARTA *Días adicionales de vacaciones por antigüedad*

Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de 4 DÍAS adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOQUINTA *Registro de órganos de representación del personal*

Las Administraciones Públicas dispondrán de un Registro de Órganos de REPRESENTACIÓN del Personal al servicio de las mismas y de sus organismos, agencias, universidades y entidades dependientes en el que serán objeto de inscripción o anotación, al menos, los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de REPRESENTACIÓN del PERSONAL FUNCIONARIO, estatutario o laboral, la creación modificación o supresión de secciones sindicales, los miembros de dichos órganos y DELEGADOS SINDICALES. Así mismo, serán objeto de anotación los créditos horarios, sus cesiones y liberaciones sindicales que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo. La creación de dichos registros se ajustará a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOSEXTA *Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación*

Cada Administración Pública, en su ámbito, **PODRÁ** establecer a las funcionarias en estado de gestación, un PERMISO retribuido, a partir del DÍA 1º de la SEMANA 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este PERMISO **PODRÁ** iniciarse el 1º DÍA de la SEMANA 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOSEPTIMA

Medidas

dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1 Las **ADMINISTRACIONES PUBLICAS** serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación LABORAL TEMPORAL y los nombramientos de personal FUNCIONARIO INTERINO.

Asimismo, las **ADMINISTRACIONES PUBLICAS** promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2 Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3 Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4 El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal FUNCIONARIO INTERINO afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5 En el caso del **PERSONAL LABORAL TEMPORAL**, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Garantía de derechos re-

tributivos

1 El desarrollo del presente Estatuto **NO PODRÁ** comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los **DERECHOS** económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

2 Si el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Estatuto no se encontrase en la situación de **SERVICIO ACTIVO**, se le reconocerán los **DERECHOS** económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su **REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO**.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Personal laboral fijo que

desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario

El **PERSONAL LABORAL FIJO** que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando **FUNCIONES** de **PERSONAL FUNCIONARIO**, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, **PODRÁ** seguir desempeñándolos.

Asimismo, **PODRÁ** participar en los procesos selectivos de **PROMOCIÓN INTERNA** convocados por el sistema de **CONCURSO-OPOSICIÓN**, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos **CUERPOS** y **ESCALAS** a los que figuren adscritos las **FUNCIONES** o los puestos que desempeñe, **SIEMPRE** que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como **PERSONAL LABORAL FIJO** y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Entrada en vigor de la

nueva clasificación profesional

1 Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la **FUNCIÓN PÚBLICA** seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

2 Transitoriamente, los **GRUPOS** de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se integrarán en los **GRUPOS** de **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL** de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

GRUPO A: SUBGRUPO A1.

GRUPO B: SUBGRUPO A2.

GRUPO C: SUBGRUPO C1.

GRUPO D: SUBGRUPO C2.

GRUPO E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta.

③ 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 artículo 18 de este Estatuto.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA *Consolidación de empleo temporal*

① Las Administraciones Públicas **PODRÁN** efectuar **CONVOCATORIAS** de **CONSOLIDACIÓN** de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos **CUERPOS, ESCALAS** o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

② Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los **PRINCIPIOS** de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

③ El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y **FUNCIONES** habituales de los puestos objeto de cada **CONVOCATORIA**. En la fase de **CONCURSO** **PODRÁ** valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la **CONVOCATORIA**.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA *Procedimiento Electoral General*

En tanto se determine el procedimiento electoral general previsto en el artículo 39 del presente Estatuto, se mantendrán con carácter de normativa básica los siguientes artículos de 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: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 y 29.

DISPOSICION TRANSITORIA SEXTA *Duración del permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo para el personal funcionario hasta la entrada en vigor de la ley 9/2009, de 6 de octubre*

Sin perjuicio de lo indicado en el artículo 49, letra c), la duración del **PERMISO** de pa-

ternidad para el **PERSONAL FUNCIONARIO** seguirá siendo de **15 DÍAS** hasta que no se produzca la entrada en vigor del artículo 2 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre.

DISPOSICION TRANSITORIA SEPTIMA < Referencia a los Organismos Reguladores

Hasta que se produzca la entrada en vigor de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, las previsiones contenidas en la disposición adicional cuarta de esta ley se entenderán referidas a los organismos reguladores de la disposición adicional décima, 1 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

DISPOSICION TRANSITORIA OCTAVA < Aplicación del artículo 84.3

De acuerdo con lo previsto en la disposición final cuarta, las previsiones contenidas en el artículo 84.3 en relación con la forma de proceder en los supuestos de cese en puesto de **LIBRE DESIGNACIÓN**, resultarán de aplicación en las Administraciones Públicas en las que se hayan aprobado la correspondiente ley de desarrollo.

DISPOSICION TRANSITORIA NOVENA < Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del **PERMISO** del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del **PERMISO** será de **8 SEMANAS**; las **2 PRIMERAS SEMANAS** serán ininterrumpidas e *inmediatamente posteriores* a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las **6 SEMANAS** restantes **PODRÁN** ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las **6 SEMANAS** inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los **PERMISOS** contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la **SUSPENSIÓN** del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del **PERMISO** será de **12 SEMANAS**; las **4 PRIMERAS SEMANAS** serán ininterrumpidas e *inmediatamente posteriores* a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las **8 SEMANAS** restantes **PODRÁN** ser de disfrute inte-

rrumpido; ya sea con posterioridad a las **6 SEMANAS** inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los **PERMISOS** contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la **SUSPENSIÓN** del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del **PERMISO** será de **16 SEMANAS**; las **6 PRIMERAS SEMANAS** serán ininterrumpidas e *inmediatamente posteriores* a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las **10 SEMANAS** restantes **PODRÁN** ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las **6 SEMANAS** inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los **PERMISOS** contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la **SUSPENSIÓN** del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

DISPOSICION DEROGATORIA UNICA

Quedan derogadas con el alcance establecido en el apartado 2 de la disposición final cuarta, las siguientes disposiciones:

a) De la Ley de Funcionarios Civiles del Estado aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, los artículos 1, 2, 3, 4, 5.2, 7, 29, 30, 36, 37, 38, 39.2, 40, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 68, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 102, 104 y 105.

b) De la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la **FUNCIÓN PÚBLICA**, los artículos 3.2.e) y f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 y 4; 14.4 y 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 y 3; 20.1.a), b) párrafo primero, c), e) y g) en sus párrafos primero a cuarto, e i), 2 y 3; 21; 22.1 a **EXCEPCIÓN** de los dos últimos párrafos; 23; 24; 25; 26; 29, a **EXCEPCIÓN** del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7; 30.3 y 5; 31; 32; 33; disposiciones adicionales tercera.2 y 3, cuarta, duodécima y decimoquinta, disposiciones transitorias segunda, octava y novena.

c) 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, **EXCEPTO** su artículo 7 y con la **EXCEPCIÓN** contemplada en la disposición transitoria quinta de este Estatuto.

d) De la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, el capítulo III del título VII.

e) Del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, el capítulo III del título VII.

f) Todas las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Estatuto.

DISPOSICION FINAL PRIMERA *Habilitación competencial*

Las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13.ª de la Constitución, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Las previsiones de esta ley son de aplicación a todas las comunidades autónomas respetando **1 EN TODO CASO** las posiciones singulares en materia de sistema institucional y las competencias exclusivas y compartidas en materia de **FUNCIÓN PÚBLICA** y de autoorganización que les atribuyen los respectivos Estatutos de Autonomía, en el marco de la Constitución.

DISPOSICION FINAL TERCERA *Modificación de la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas*

Se modifica el apartado 1 del artículo 16, que queda redactado de la siguiente forma:

«**NO PODRÁ** autorizarse o reconocerse **COMPATIBILIDAD** al **PERSONAL FUNCIONARIO**, **PERSONAL EVENTUAL** y al **PERSONAL LABORAL** cuando las **RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS** que tengan **DERECHO** a percibir del apartado b) del artículo 24 del presente Estatuto incluyan el factor de **INCOMPATIBILIDAD** al retribuido por arancel y al **PERSONAL DIRECTIVO**, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.»

DISPOSICION FINAL CUARTA *Entrada en vigor*

Lo establecido en los capítulos II y III del título III, **EXCEPTO** el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de **FUNCIÓN PÚBLICA** que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La disposición final tercera del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de **FUNCIÓN PÚBLICA** de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la **AUTO-ORGANIZACIÓN O DENEGACIÓN DE COMPATIBILIDADES** continuará rigiéndose por la actual normativa.

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

Este texto **CONSOLIDADO** no tiene valor jurídico.

