

MONOGRÁFICO DERECHO ADMINISTRATIVO

R.D. LEGISLATIVO 5/2015. EBEP

Francisco Javier Hermoso Carazo
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos

www.oposicionescaminos.es

www.oposiciones-medio-ambiente.es

www.oposiciones-adif.es

www.oposiciones-caminos-andalucia.es

www.oposiciones-canarias.es

647-44-39-89

Contenidos a desarrollar

Estructura

Título I. Objeto y ámbito de aplicación

Título II. Personal al servicio de las Administraciones Públicas

Título III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos

Título IV. Adquisición y pérdida de la relación de servicio

Título V. Ordenación de la actividad profesional

Título VI. Situaciones administrativas

Título VII. Régimen disciplinario

Título VIII. Cooperación entre las Administraciones Públicas

Disposiciones

ESTRUCTURA

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

📖 **Título I. Objeto y ámbito de aplicación** → (Arts. 1 al 7)

📖 **Título II. Personal al servicio de las AA.PP** → (Arts. 8 al 13)

- **Capítulo I. Clases de personal** → (Arts. 8 al 12)
- **Capítulo II. Personal directivo** → (Art. 13)

📖 **Título III. Derechos y deberes. Código de conducta de los EE.PP** → (Arts. 14 al 54)

- **Capítulo I. Derechos de los empleados públicos** → (Arts. 14 al 15)
- **Capítulo II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño** → (Arts. 16 al 20)
- **Capítulo III. Derechos retributivos** → (Arts. 21 al 30)
- **Capítulo IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión** → (Arts. 31 al 46)
- **Capítulo V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones** (Arts. 47 al 51)
- **Capítulo VI. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta** → (Arts. 52 al 54)



📖 **Título IV. Adquisición y pérdida de la relación de servicio** → (Arts. 55 al 68)

- **Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio** → (Arts. 55 al 62)
- **Capítulo II. Pérdida de la relación de servicio** → (Arts. 63 al 68)

📖 **Título V. Ordenación de la actividad profesional** → (Arts. 69 al 84)

- **Capítulo I. Planificación de recursos humanos** → (Arts. 69 al 71)
- **Capítulo II. Estructuración del empleo público** → (Arts. 72 al 77)
- **Capítulo III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad** → (Arts. 78 al 84)

📖 **Título VI. Situaciones administrativas** → (Arts. 85 al 92)

📖 **Título VII. Régimen disciplinario** → (Arts. 93 al 98)

📖 **Título VIII. Cooperación entre las AA.PP** → (Arts. 99 al 100)



 **Disposiciones**

- **17 disposiciones adicionales**
- **9 disposiciones transitorias**
- **1 disposición derogatoria**
- **4 disposiciones finales**



PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículos 1 - 7

PREPARACIÓN DE OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

 **Título I. Objeto y ámbito de aplicación** → (Arts. 1 al 7)



PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

Artículo 1 → OBJETO:

- *Establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.*
- *Determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las AA.PP.*

FUNDAMENTOS DE ACTUACIÓN:

- *Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.*
- *Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.*
- *Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.*
- *Igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- *Objetividad, profesionalidad e imparcialidad → garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.*
- *Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.*
- *Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.*
- *Transparencia.*
- *Evaluación y responsabilidad en la gestión.*
- *Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.*
- *Negociación colectiva y participación, en la determinación de las condiciones de empleo.*
- *Cooperación entre las AA.PP en la regulación y gestión del empleo público.*

Artículo 2 → Personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral de las siguientes AA.PP:

a) **A.G.E.**

b) Las Administraciones de las **CC.AA** y de las **ciudades de Ceuta y Melilla**.

c) Las Administraciones de las **entidades locales**.

d) Los **organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las AA.PP.** → Ejemplo AESF

e) Las **Universidades Públicas**.



- Al personal de investigación se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.
- El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por su **legislación específica** y por lo previsto en el presente Estatuto, con una serie de excepciones.
 - Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud.
- Tiene **carácter supletorio** para todo el personal de las AA.PP no incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 3 → Personal funcionario de las Entidades Locales.

- Se rige por la **legislación estatal** que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la **legislación de las CC.AA**, con respeto a la autonomía local.
- Los **Cuerpos de Policía Local** se rigen también por **este Estatuto** y por la **legislación de las CC.AA**, con excepciones → Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Artículo 4 → Personal con legislación específica propia.

Las disposiciones de este Estatuto **SÓLO se aplicarán directamente** cuando así lo disponga su legislación específica al personal:

- a) Personal funcionario de las **Cortes Generales** y de las **asambleas legislativas de las CC.AA**.
- b) Personal funcionario de los demás **Órganos Constitucionales del Estado** y de los **órganos estatutarios de las CC.AA**
- c) **Jueces, Magistrados, Fiscales** y demás personal funcionario al servicio de la **Administración de Justicia**.
- d) **Personal militar de las Fuerzas Armadas**.
- e) **Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**.
- f) **Personal retribuido por arancel**. → **Ejemplo: Notarios y Registradores de la Propiedad**
- g) **Personal del CNI**.
- h) **Personal del Banco de España** y del **Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito**.

Artículo 5 → Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos.

El personal funcionario se regirá por sus normas específicas y supletoriamente por lo dispuesto en este Estatuto.

Su personal laboral se regirá por la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables.

Artículo 6 → Leyes de Función Pública.

En desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la Función Pública de la A.G.E. y de las CC.AA.

Artículo 7 → Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las AA.PP se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica (**PATERNIDAD**) y lactancia → se regirá por lo previsto en el presente Estatuto.



TÍTULO II. PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Artículos 8 - 13

PREPARACION DE OPOSICIONES
www.oposiciondescargados.es

 **Título II. Personal al servicio de las AA.PP** → (Arts. 8 al 13)

- **Capítulo I. Clases de personal** → (Arts. 8 al 12)
- **Capítulo II. Personal directivo** → (Art. 13)



PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

CAPÍTULO I. CLASES DE PERSONAL → (Arts. 8 al 12)

Artículo 8. → Concepto y clases de empleados públicos. → MUY IMPORTANTE

- Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.
- Los empleados públicos se clasifican en (4 +1 categorías):
 - a) Funcionarios de carrera.
 - b) Funcionarios interinos.
 - c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
 - d) Personal eventual.
 - e) Personal directivo profesional → no como empleado público



Artículo 9. → Funcionarios de carrera. → MUY IMPORTANTE

- Quienes, en virtud de NOMBRAMIENTO LEGAL, están vinculados a una AA.PP por una **relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo** para el desempeño de **servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.**
- **En todo caso**, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las AA.PP corresponde **exclusivamente a los funcionarios públicos**

CAPÍTULO I. CLASES DE PERSONAL → (Arts. 8 al 12)

Artículo 10. → Funcionarios interinos. → MUY IMPORTANTE

- 1. Son los que por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia → son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) Existencia **Plazas vacantes** si no es posible su cobertura por funcionarios de carrera, **por un máximo de 3 años** (en los términos del apartado 4).
 - b) La **sustitución transitoria de los titulares**, durante el tiempo estrictamente necesario
 - c) La **ejecución de programas de carácter temporal** → NO duración > 3 años, ampliable hasta 12 meses más
 - d) El **exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 9 meses**, dentro de un **periodo de 18 meses**.
- 2. La selección → procedimientos públicos rigiéndose en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos → en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera .

CAPÍTULO I. CLASES DE PERSONAL → (Arts. 8 al 12)

Artículo 10. → Funcionarios interinos. → MUY IMPORTANTE

- **3. La Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, (además de las causas de pérdida de condición de funcionario de carrera previstas en art. 63), sin derecho a compensación alguna:**
 - a) Por la **cobertura reglada** del puesto por personal funcionario de carrera.
 - b) Por **razones organizativas** que den lugar a la **supresión o a la amortización** de los puestos asignados.
 - c) Por la **finalización del plazo** autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
 - d) Por la **finalización de la causa** que dio lugar a su nombramiento.
- **4. En el supuesto del apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada AP.**
 - ✓ No obstante, transcurridos 3 años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el **fin de la relación de interinidad** → la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, SALVO que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá **efectuar otro nombramiento** de personal funcionario interino.
 - ✓ **Excepcionalmente**, el personal funcionario interino **podrá permanecer** en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los 3 años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino, **hasta la resolución de la convocatoria**, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

CAPÍTULO I. CLASES DE PERSONAL → (Arts. 8 al 12)

Artículo 10. → Funcionarios interinos. → MUY IMPORTANTE

- **5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.**

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

CAPÍTULO I. CLASES DE PERSONAL → (Arts. 8 al 12)

Artículo 11. → Personal laboral. → MUY IMPORTANTE

- En virtud de **contrato de trabajo formalizado por escrito**, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.
 - Podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral.
- Los procedimientos de selección del personal laboral **serán públicos**, rigiéndose en todo caso por los principios de **igualdad, mérito y capacidad**. En el caso del **personal laboral temporal** se regirá igualmente por el **principio de celeridad**, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia

Artículo 12. → Personal eventual. → MUY IMPORTANTE

- En virtud de **nombramiento y con carácter NO permanente**, sólo realiza **funciones** expresamente calificadas como de **confianza o asesoramiento especial**, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.
- El **nombramiento y cese serán libres**.
 - El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.
- **NO podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.**
- Le será **aplicable**, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el **régimen general de los funcionarios de carrera.**

CAPÍTULO II. PERSONAL DIRECTIVO → (Art. 13)

Artículo 13. Personal directivo profesional. → MUY IMPORTANTE

- **Desarrolla funciones directivas profesionales en las AA.PP , definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.**
- **Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a critérios de idoneidad → procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.**
- **Estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.**
- **La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo **no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley.****
 - **Cuando reúna la condición de personal laboral → sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.**



Pregunta test. Examen ICCP 2017

- 44.- De acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo I del 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, el funcionario de carrera es:**
- A. El que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito presta servicios retribuidos para las Administraciones Públicas.
 - B. Quien, en virtud de nombramiento legal, está vinculado a una Administración Pública por una relación laboral para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.
 - C. Quien, en virtud de nombramiento legal, está vinculado a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.
 - D. El que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.

Pregunta test. Examen ICCP 2017

44.- De acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo I del 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, el funcionario de carrera es:

- A. El que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito presta servicios retribuidos para las Administraciones Públicas.
- B. Quien, en virtud de nombramiento legal, está vinculado a una Administración Pública por una relación laboral para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.
- C. Quien, en virtud de nombramiento legal, está vinculado a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.
- D. El que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.

Pregunta test. Examen ITOP 2018

95. Según el artículo 9 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se entiende por funcionario de carrera:

- A. Aquel personal que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.
- B. Aquel personal que por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, sea nombrado como tal.
- C. Aquel personal que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.
- D. Aquel personal que en virtud de nombramiento legal, está vinculado a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

Pregunta test. Examen ITOP 2018

95. Según el artículo 9 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se entiende por funcionario de carrera:

- A. Aquel personal que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.
- B. Aquel personal que por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, sea nombrado como tal.
- C. Aquel personal que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.
- D. Aquel personal que en virtud de nombramiento legal, está vinculado a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

Pregunta test. Examen ICCP 2020

13. Indique cuál de los siguientes NO es un tipo de empleado público recogido en el EBEP:

- A. Personal eventual.
- B. Funcionarios.
- C. Personal laboral indefinido no fijo.
- D. Personal laboral temporal.

Pregunta test. Examen ICCP 2020

13. Indique cuál de los siguientes NO es un tipo de empleado público recogido en el EBEP:

A. Personal eventual.

B. Funcionarios.

C. Personal laboral indefinido no fijo.

D. Personal laboral temporal.

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

Pregunta test. Examen ICCP CANARIAS 2019

41. Según el Estatuto Básico del Empleado Público, los empleados públicos se clasifican exclusivamente en:

- a) Funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y personal eventual.
- b) Funcionarios de carrera y personal laboral fijo.
- c) Funcionarios de carrera, personal laboral fijo y personal eventual.
- d) Funcionarios de carrera, funcionarios interinos y personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Pregunta test. Examen ICCP CANARIAS 2019

41. Según el Estatuto Básico del Empleado Público, los empleados públicos se clasifican exclusivamente en:

- a) **Funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y personal eventual.**
- b) Funcionarios de carrera y personal laboral fijo.
- c) Funcionarios de carrera, personal laboral fijo y personal eventual.
- d) Funcionarios de carrera, funcionarios interinos y personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Pregunta test. Examen AAMM OEP 19-20-21

50. Según se indica en el artículo 8 del 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, los empleados públicos se clasifican en:
- A. Sólo funcionarios de carrera y funcionarios interinos.
 - B. Funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, personal eventual.
 - C. Sólo funcionarios de carrera y personal laboral.
 - D. Sólo funcionarios de carrera y personal eventual.

Pregunta test. Examen AAMM OEP 19-20-21

50. Según se indica en el artículo 8 del 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, los empleados públicos se clasifican en:

- A. Sólo funcionarios de carrera y funcionarios interinos.
- B. Funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, personal eventual.
- C. Sólo funcionarios de carrera y personal laboral.
- D. Sólo funcionarios de carrera y personal eventual.

Pregunta test. Examen ITOP 2018

94. Según el art. 13 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la designación del personal directivo profesional atenderá a:
- A. Principios de igualdad, mérito y capacidad.
 - B. Criterios de discrecionalidad técnica de la Administración.
 - C. Criterios de titulación y profesionalidad.
 - D. Principios de mérito, capacidad y a criterios de idoneidad.

Pregunta test. Examen ITOP 2018

94. Según el art. 13 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la designación del personal directivo profesional atenderá a:

- A. Principios de igualdad, mérito y capacidad.
- B. Criterios de discrecionalidad técnica de la Administración.
- C. Criterios de titulación y profesionalidad.
- D. Principios de mérito, capacidad y a criterios de idoneidad.

Pregunta test. Examen ICCP CANARIAS 2019

39. El personal, que en virtud de nombramiento, realiza funciones no permanentes calificadas de confianza y asesoramiento se denominará, en su acepción legal, como:

- a) Personal laboral temporal.
- b) Funcionario interino.
- c) Personal Eventual.
- d) Personal de Confianza

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

Pregunta test. Examen ICCP CANARIAS 2019

39. El personal, que en virtud de nombramiento, realiza funciones no permanentes calificadas de confianza y asesoramiento se denominará, en su acepción legal, como:

- a) Personal laboral temporal.
- b) Funcionario interino.
- c) Personal Eventual.**
- d) Personal de Confianza

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

Pregunta test. Examen ITOP 2020

22) Según el art. 10 del 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, se podrán nombrar funcionarios interinos cuando exista:

- A) Un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 9 meses, dentro de un período de 19 meses.
- B) Un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 9 meses, dentro de un período de 16 meses.
- C) Un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 9 meses, dentro de un período de 18 meses.
- D) En ningún caso se podrán nombrar interinos por exceso o acumulación de tareas

Pregunta test. Examen ITOP 2020

22) Según el art. 10 del 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, se podrán nombrar funcionarios interinos cuando exista:

- A) Un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 9 meses, dentro de un período de 19 meses.
- B) Un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 9 meses, dentro de un período de 16 meses.
- C) Un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 9 meses, dentro de un período de 18 meses.**
- D) En ningún caso se podrán nombrar interinos por exceso o acumulación de tareas

Pregunta test. Examen OOAA A2 OEP 2017

82. Es personal eventual, según el concepto establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el que:

- a) Es nombrado para ejecutar programas de carácter temporal por exceso o acumulación de tareas.
- b) Es nombrado como tal para el desempeño de funciones transitorias, por razones de necesidad y urgencia.
- c) En virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.
- d) Mediante contrato de trabajo y con carácter temporal, desempeña funciones en

Pregunta test. Examen OOAA A2 OEP 2017

82. Es personal eventual, según el concepto establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el que:

- a) Es nombrado para ejecutar programas de carácter temporal por exceso o acumulación de tareas.
- b) Es nombrado como tal para el desempeño de funciones transitorias, por razones de necesidad y urgencia.
- c) En virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.
- d) Mediante contrato de trabajo y con carácter temporal, desempeña funciones en

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

Artículos 14 - 54

PREPARACIÓN DE OPOSICIONES
www.oposicionesexamenes.es

 **Título III. Derechos y deberes. Código de conducta de los EE.PP → (Arts. 14 al 54)**

- **Capítulo I. Derechos de los empleados públicos → (Arts. 14 al 15)**
- **Capítulo II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño → (Arts. 16 al 20)**
- **Capítulo III. Derechos retributivos → (Arts. 21 al 30)**
- **Capítulo IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión → (Arts. 31 al 46)**
- **Capítulo V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones (Arts. 47 al 51)**
- **Capítulo VI. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta → (Arts. 52 al 54)**





CAPÍTULO I. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS → (Arts. 14 al 15)

Artículo 14. Derechos individuales. → MUY IMPORTANTE

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual:

- 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 la progresión alcanzada en su carrera profesional.**
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios de **igualdad, mérito y capacidad****
- 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 informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.**
- f) A la defensa jurídica y protección de la A.PP en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.**
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.**



CAPÍTULO I. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS → (Arts. 14 al 15)

Artículo 14. Derechos individuales. → MUY IMPORTANTE

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual:

h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (modificado por Ley 4/2023)

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión.

k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

CAPÍTULO I. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS → (Arts. 14 al 15)

Artículo 14. Derechos individuales. → MUY IMPORTANTE

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual:

m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

n) A la jubilación

o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

p) A la libre asociación profesional.

q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.



PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionesescarminos.es

Pregunta test. Examen ICCP 2019

49. Indique cuál de entre los siguientes NO es un derecho del empleado público reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público:

- A. La intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición.
- B. La promoción automática en su carrera profesional por razón de antigüedad.
- C. La defensa jurídica en procedimientos judiciales como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- D. La libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

Pregunta test. Examen ICCP 2019

49. Indique cuál de entre los siguientes NO es un derecho del empleado público reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público:

- A. La intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición.
- B. La promoción automática en su carrera profesional por razón de antigüedad.
- C. La defensa jurídica en procedimientos judiciales como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- D. La libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO I. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS → (Arts. 14 al 15)

Artículo 15. → Derechos individuales ejercidos colectivamente. → MUY IMPORTANTE

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a) **A la libertad sindical.**
- b) **A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.**
- c) **Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.**
- d) **Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo**
- e) **Al de reunión → VER art. 46**

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es



Pregunta test. Examen ICCP 2018

37. ¿Cuál de los siguientes NO es un derecho incluido entre los derechos individuales de los empleados públicos que se ejercen de forma colectiva por el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público?

- A. La libre asociación profesional.
- B. La libertad sindical.
- C. La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- D. El ejercicio de la huelga.

Pregunta test. Examen ICCP 2018

37. ¿Cuál de los siguientes NO es un derecho incluido entre los derechos individuales de los empleados públicos que se ejercen de forma colectiva por el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público?

- A. La libre asociación profesional.
- B. La libertad sindical.
- C. La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- D. El ejercicio de la huelga.

Pregunta test. Examen AAMM OEP 22

- 15) De conformidad con art. 15 del 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, es un derecho individual de los empleados públicos que se ejerce colectivamente, señale la **INCORRECTA**:
- A) El del ejercicio de la huelga, con la garantía de los servicios esenciales de la comunidad.
 - B) El de la libre asociación profesional.
 - C) El de la libertad sindical.
 - D) El de reunión, en los términos establecidos en su art 46.

Pregunta test. Examen AAMM OEP 22

- 15) De conformidad con art. 15 del 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, es un derecho individual de los empleados públicos que se ejerce colectivamente, señale la **INCORRECTA**:
- A) El del ejercicio de la huelga, con la garantía de los servicios esenciales de la comunidad.
 - B) El de la libre asociación profesional.**
 - C) El de la libertad sindical.
 - D) El de reunión, en los términos establecidos en su art 46.

MISMA PREGUNTA QUE EN ICCP 2018



CAPÍTULO II. DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL Y A LA PROMOCIÓN INTERNA → (Arts. 16 al 20)

Artículo 16. → Concepto, principios y modalidades de la carrera de los FUNCIONARIOS DE CARRERA.

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

- **Las leyes de Función Pública en desarrollo de este Estatuto regularán algunas de las siguientes modalidades:**
 - a) **Carrera horizontal, → progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo → Ejemplo: De técnico superior (N26) a Jefe de Servicio (N26)**
 - b) **Carrera vertical, → ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión → Ejemplo: De técnico superior (N26) a Jefe de Área (N28)**
 - c) **Promoción interna vertical, → ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior → Ejemplo: de C1 a A2**
 - d) **Promoción interna horizontal, → acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional**
- **Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.**



CAPÍTULO II. DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL Y A LA PROMOCIÓN INTERNA → (Arts. 16 al 20)

Artículo 17. → Carrera horizontal de los FUNCIONARIOS DE CARRERA. → MUY IMPORTANTE

- Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos.
 - Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.
- Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.
 - Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes

Artículo 18. → Promoción interna de los funcionarios de carrera. → MUY IMPORTANTE

- Se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad + artículo 55.2 (principios rectores)
- Los funcionarios deberán:
 - Poseer los requisitos exigidos para el ingreso,
 - Tener una antigüedad de, al menos, 2 años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo
 - Superar las correspondientes pruebas selectivas.

Pregunta test. Examen ITOP 2016

6.- Los principios constitucionales de acceso a la Función Pública son:



- Igualdad, mérito, capacidad y publicidad
- Igualdad, mérito y publicidad
- Igualdad, capacidad y publicidad
- Igualdad, mérito y capacidad

Pregunta test. Examen ITOP 2016

6.- Los principios constitucionales de acceso a la Función Pública son:

- A. Igualdad, mérito, capacidad y publicidad
- B. Igualdad, mérito y publicidad
- C. Igualdad, capacidad y publicidad
- D. Igualdad, mérito y capacidad

CAPÍTULO II. DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL Y A LA PROMOCIÓN INTERNA → (Arts. 16 al 20)

Artículo 19. → Carrera profesional y promoción del PERSONAL LABORAL.

- El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
- A través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

Artículo 20. → La evaluación del desempeño.

- Las AA.PP establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.
- Se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación
- La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño
- La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño.





CAPÍTULO III. DERECHOS RETRIBUTIVOS → (Arts. 21 al 30)

Artículo 21. → Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos. → MUY IMPORTANTE

- Deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.
- NO podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de P.G.E. para el personal.

Artículo 22. → Retribuciones de los funcionarios. → MUY IMPORTANTE

- Se clasifican en básicas y complementarias.
 - **Básicas** → según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo (trienios).
 - ☐ Dentro de ellas están comprendidas los componentes de **sueldo + trienios + trienios de las pagas extraordinarias**.
 - **Complementarias** → retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados.
 - ☐ Las pagas **extraordinarias** serán **2 al año (junio y diciembre)**, por el importe de:
 - 1 mensualidad de retribuciones básicas + retribuciones complementarias, salvo productividad + extraordinarios (art. 24 c y d)

Pregunta test. Examen ICCP 2016

9.- Según el 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, el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados es:

- a) El procedimiento disciplinario
- b) El procedimiento de responsabilidad
- c) La evaluación del desempeño
- d) La evaluación de la productividad

Pregunta test. Examen ICCP 2016

9.- Según el 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, el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados es:

- a) El procedimiento disciplinario
- b) El procedimiento de responsabilidad
- c) La evaluación del desempeño
- d) La evaluación de la productividad

Pregunta test. Examen ICCP 2018

38. Las retribuciones básicas según el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, remuneran en base:

- A. A las características de los puestos de trabajo.
- B. A la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo.
- C. A la carrera profesional.
- D. Al desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Pregunta test. Examen ICCP 2018

38. Las retribuciones básicas según el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, remuneran en base:

- A. A las características de los puestos de trabajo.
- B. A la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo.**
- C. A la carrera profesional.
- D. Al desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Pregunta test. Examen ICCP Canarias 2020

40. Las retribuciones que retribuyen el rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario se denominan:

- a) Básicas.
- b) Complementarias.
- c) Extraordinarias.
- d) Específicas.

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

Pregunta test. Examen ICCP Canarias 2020

40. Las retribuciones que retribuyen el rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario se denominan:

a) Básicas.

b) Complementarias.

c) Extraordinarias.

d) Específicas.

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es



CAPÍTULO III. DERECHOS RETRIBUTIVOS → (Arts. 21 al 30)

Artículo 23. → Retribuciones básicas. → MUY IMPORTANTE

Se fijan en la Ley de P.G.E., → integradas única y exclusivamente por:

- a) El **sueldo** asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional (incluyendo extraordinarias).
- b) Los **trienios**, → cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional **por cada 3 años de servicio.**

Artículo 24. → Retribuciones complementarias. → MUY IMPORTANTE

Se establecerán por las correspondientes leyes de cada AA.PP → factores:

- a) La **progresión** alcanzada por el funcionario dentro del sistema de **carrera administrativa.**
- b) La **especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.**
- c) El **grado de interés, iniciativa o esfuerzo** con que el funcionario desempeña su trabajo y el **rendimiento o resultados obtenidos.**
- d) Los **servicios extraordinarios** prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Pregunta test. Examen ICCPE 2019

50. De conformidad con el artículo 24 del Estatuto Básico del Empleado Público, La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se determinarán por:

- A. Las correspondientes leyes de cada Administración pública.
- B. El Convenio Colectivo sectorial de aplicación.
- C. La Orden por la que se apruebe la Relación de Puestos de Trabajo de cada Departamento o Consejería.
- D. Resolución del Secretario de Estado de Función Pública u órgano autonómico equivalente.

Pregunta test. Examen ICCPE 2019

50. De conformidad con el artículo 24 del Estatuto Básico del Empleado Público, La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se determinarán por:

- A. Las correspondientes leyes de cada Administración pública.
- B. El Convenio Colectivo sectorial de aplicación.
- C. La Orden por la que se apruebe la Relación de Puestos de Trabajo de cada Departamento o Consejería.
- D. Resolución del Secretario de Estado de Función Pública u órgano autonómico equivalente.

Pregunta test. Examen ITOP 2016

71. El complemento específico, como concepto retributivo de los funcionarios, según establece la normativa vigente, está destinado a retribuir:

- A. El nivel alcanzado en la carrera administrativa.
- B. La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- C. El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- D. Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal.

Pregunta test. Examen ITOP 2016

71. El complemento específico, como concepto retributivo de los funcionarios, según establece la normativa vigente, está destinado a retribuir:

- A. El nivel alcanzado en la carrera administrativa.
- B. La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- C. El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- D. Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal.

CAPÍTULO III. DERECHOS RETRIBUTIVOS → (Arts. 21 al 30)

Artículo 25. → Retribuciones de los funcionarios interinos.

- Percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción.
- Percibirán asimismo las retribuciones complementarias (salvo progresión art. 24 a) y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.
- Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto (1/11/2015) con efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

Artículo 26. → Retribuciones de los funcionarios en prácticas. → MUY IMPORTANTE

- Como mínimo → sueldo del Subgrupo o Grupo, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, en que aspiren a ingresar.



Pregunta test. Examen ICCP 2016

8.- Según el 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, las retribuciones de los funcionarios en prácticas a determinar por las Administraciones públicas se corresponderán:

- a) Como máximo a las del sueldo del Subgrupo o Grupo, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, en que aspiren a ingresar
- b) Como mínimo a las del sueldo del Subgrupo o Grupo, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, en que aspiren a ingresar
- c) Como mínimo a las del sueldo más el complemento de destino del puesto en el que ingresarán según su ley de creación
- d) Como máximo a las del sueldo más el complemento de destino del puesto en el que ingresarán según su ley de creación

Pregunta test. Examen ICCP 2016

8.- Según el 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, las retribuciones de los funcionarios en prácticas a determinar por las Administraciones públicas se corresponderán:

- a) Como máximo a las del sueldo del Subgrupo o Grupo, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, en que aspiren a ingresar
- b) Como mínimo a las del sueldo del Subgrupo o Grupo, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, en que aspiren a ingresar**
- c) Como mínimo a las del sueldo más el complemento de destino del puesto en el que ingresarán según su ley de creación
- d) Como máximo a las del sueldo más el complemento de destino del puesto en el que ingresarán según su ley de creación



SECRETARÍA DE ESTADO DE
PRESUPUESTOS Y GASTOS
DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES PERSONAL



2023

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

	A1		A2		B		C1		C2		Agrup. Profesional E	
	SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO
MENSUAL	1.288,31	49,59	1.113,98	40,44	973,77	35,48	836,41	30,61	696,13	20,84	637,14	15,68
ANUAL (12 meses)	15.459,72	595,08	13.367,76	485,28	11.685,24	425,76	10.036,92	367,32	8.353,56	250,08	7.645,68	188,16
PAGA EXTRA JUNIO	795,00	30,61	812,45	29,48	841,63	30,68	722,91	26,42	689,78	20,62	637,14	15,68
PAGA EXTRA DICIEMBRE	795,00	30,61	812,45	29,48	841,63	30,68	722,91	26,42	689,78	20,62	637,14	15,68
TOTAL ANUAL	17.049,72	656,30	14.992,66	544,24	13.368,50	487,12	11.482,74	420,16	9.733,12	291,32	8.919,96	219,52

COMPLEMENTO DE DESTINO			TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTO DE DESTINO (Sin Trienios)											
NIVEL	MES	AÑO (*)	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES (**)	AÑO (**)
30	1.125,35	15.754,90	2.413,66	32.804,62	2.239,33	30.747,56	2.099,12	29.123,40	1.961,76	27.237,64	1.821,48	25.488,02	1.809,85	25.337,94
29	1.009,38	14.131,32	2.297,69	31.181,04	2.123,36	29.123,98	1.983,15	27.499,82	1.845,79	25.614,06	1.705,51	23.864,44	1.689,01	23.646,07
28	966,96	13.537,44	2.255,27	30.587,16	2.080,94	28.530,10	1.940,73	26.905,94	1.803,37	25.020,18	1.663,09	23.270,56	1.644,82	23.027,45
27	924,48	12.942,72	2.212,79	29.992,44	2.038,46	27.935,38	1.898,25	26.311,22	1.760,89	24.425,46	1.620,61	22.675,84	1.600,57	22.407,96
26	811,08	11.355,12	2.099,39	28.404,84	1.925,06	26.347,78	1.784,85	24.723,62	1.647,49	22.837,86	1.507,21	21.088,24	1.482,37	20.753,11
25	719,60	10.074,40	2.007,91	27.124,12	1.833,58	25.067,06	1.693,37	23.442,90	1.558,01	21.557,14	1.415,73	19.807,52	1.387,05	19.418,71
24	677,15	9.480,10	1.965,46	26.529,82	1.791,13	24.472,76	1.650,92	22.848,60	1.513,56	20.962,84	1.373,28	19.213,22	1.342,80	18.799,22
23	634,75	8.886,50	1.923,06	25.936,22	1.748,73	23.879,16	1.608,52	22.255,00	1.471,16	20.369,24	1.330,88	18.619,62	1.298,60	18.180,45
22	592,27	8.291,78	1.880,58	25.341,50	1.706,25	23.284,44	1.566,04	21.660,28	1.428,68	19.774,52	1.288,40	18.024,90	1.254,33	17.560,67
21	549,88	7.698,32	1.838,19	24.748,04	1.663,86	22.690,98	1.523,65	21.066,82	1.386,29	19.181,06	1.246,01	17.431,44	1.210,19	16.942,61
20	510,79	7.151,06	1.799,10	24.200,78	1.624,77	22.143,72	1.484,56	20.519,56	1.347,20	18.633,80	1.206,92	16.884,18	1.169,45	16.372,35
19	484,72	6.786,08	1.773,03	23.835,80	1.598,70	21.778,74	1.458,49	20.154,58	1.321,13	18.268,82	1.180,85	16.519,20	1.142,27	15.991,78
18	458,64	6.420,96	1.746,95	23.470,68	1.572,62	21.413,62	1.432,41	19.789,46	1.295,05	17.903,70	1.154,77	16.154,08	1.115,07	15.610,93
17	432,54	6.055,56	1.720,85	23.105,28	1.546,52	21.048,22	1.406,31	19.424,06	1.268,95	17.538,30	1.128,67	15.788,68	1.087,88	15.230,37
16	406,52	5.691,28	1.694,83	22.741,00	1.520,50	20.683,94	1.380,29	19.059,78	1.242,93	17.174,02	1.102,65	15.424,40	1.060,75	14.850,53
15	380,39	5.325,46	1.668,70	22.375,18	1.494,37	20.318,12	1.354,16	18.693,96	1.216,80	16.808,20	1.076,52	15.058,58	1.033,56	14.469,82
14	354,35	4.960,90	1.642,66	22.010,62	1.468,33	19.953,56	1.328,12	18.329,40	1.190,76	16.443,64	1.050,48	14.694,02	1.006,40	14.089,55
13	328,24	4.595,36	1.616,55	21.645,08	1.442,22	19.588,02	1.302,01	17.963,86	1.164,65	16.078,10	1.024,37	14.328,48	979,19	13.708,70
12	302,14	4.229,96	1.590,45	21.279,68	1.416,12	19.222,62	1.275,91	17.598,46	1.138,55	15.712,70	998,27	13.963,08	952,00	13.327,99
11	276,04	3.864,56	1.564,35	20.914,28	1.390,02	18.857,22	1.249,81	17.233,06	1.112,45	15.347,30	972,17	13.597,68	924,82	12.947,43
10	250,00	3.500,00	1.538,31	20.549,72	1.363,98	18.492,66	1.223,77	16.868,50	1.086,41	14.982,74	946,13	13.233,12	897,68	12.567,59
9	236,98	3.317,72	1.525,29	20.367,44	1.350,96	18.310,38	1.210,75	16.686,22	1.073,39	14.800,46	933,11	13.050,84	884,10	12.377,45
8	223,90	3.134,60	1.512,21	20.184,32	1.337,88	18.127,26	1.197,67	16.503,10	1.060,31	14.617,34	920,03	12.867,72	870,47	12.186,59
7	210,87	2.952,18	1.499,18	20.001,90	1.324,85	17.944,84	1.184,64	16.320,68	1.047,28	14.434,92	907,00	12.685,30	856,90	11.996,60
6	197,83	2.769,62	1.486,14	19.819,34	1.311,81	17.762,28	1.171,60	16.138,12	1.034,24	14.252,36	893,96	12.502,74	843,30	11.806,18
5	184,79	2.587,06	1.473,10	19.636,78	1.298,77	17.579,72	1.158,56	15.955,56	1.021,20	14.069,80	880,92	12.320,18	829,71	11.615,89
4	165,23	2.313,22	1.453,54	19.362,94	1.279,21	17.305,88	1.139,00	15.681,72	1.001,64	13.795,96	861,36	12.046,34	809,33	11.330,62
3	145,71	2.039,94	1.434,02	19.089,66	1.259,69	17.032,60	1.119,48	15.408,44	982,12	13.522,68	841,84	11.773,06	789,01	11.046,20
2	126,16	1.766,24	1.414,47	18.815,96	1.240,14	16.758,90	1.099,93	15.134,74	962,57	13.248,98	822,29	11.499,36	768,62	10.760,63
1	106,62	1.492,68	1.394,93	18.542,40	1.220,60	16.485,34	1.080,39	14.861,18	943,03	12.975,42	802,75	11.225,80	748,24	10.475,36

(*) Incluye 14 percepciones

(**) Se mantienen a título personal las cuantías del C.D. del grupo E/Agrupaciones profesionales del EBEP (Art. 23 Uno G) de la LPGE 2023). No obstante, el C.D. del personal de este grupo que ingresó a partir de 31/5/2010 es el mismo que figura en la primera columna

TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos (14 – 54)

CUANTÍAS DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS 2023

Quantía mensual	Quantía paga adicional	Quantía anual	Quantía mensual	Quantía paga adicional	Quantía anual
2.384,92	2.384,92	33.388,88	629,46	629,46	8.812,44
2.311,70	2.311,70	32.363,80	628,70	628,70	8.801,80
2.165,31	2.165,31	30.314,34	626,52	626,52	8.771,28
2.018,96	2.018,96	28.265,44	625,25	625,25	8.753,50
1.945,70	1.945,70	27.239,80	602,72	602,72	8.438,08
1.848,10	1.848,10	25.873,40	585,84	585,84	8.201,76
1.750,51	1.750,51	24.507,14	581,20	581,20	8.136,80
1.628,51	1.628,51	22.799,14	580,37	580,37	8.125,18
1.524,28	1.524,28	21.339,92	566,03	566,03	7.924,42
1.482,47	1.482,47	20.754,58	559,34	559,34	7.830,76
1.451,06	1.451,06	20.314,84	552,19	552,19	7.730,66
1.338,15	1.338,15	18.734,10	537,89	537,89	7.530,46
1.304,64	1.304,64	18.264,96	535,95	535,95	7.503,30
1.207,08	1.207,08	16.899,12	535,64	535,64	7.498,96
1.205,65	1.205,65	16.879,10	503,58	503,58	7.050,12
1.197,77	1.197,77	16.768,78	495,04	495,04	6.930,56
1.133,84	1.133,84	15.873,76	495,03	495,03	6.930,42
1.107,94	1.107,94	15.511,16	483,93	483,93	6.775,02
1.106,81	1.106,81	15.495,34	478,66	478,66	6.701,24
1.088,40	1.088,40	15.237,60	458,80	458,80	6.423,20
1.086,54	1.086,54	15.211,56	458,12	458,12	6.413,68
1.078,83	1.078,83	15.103,62	457,70	457,70	6.407,80
1.040,30	1.040,30	14.564,20	453,73	453,73	6.352,22
1.007,19	1.007,19	14.100,66	430,83	430,83	6.031,62
991,09	991,09	13.875,26	427,93	427,93	5.991,02
978,02	978,02	13.692,28	418,96	418,96	5.865,44
976,56	976,56	13.671,84	404,36	404,36	5.661,04
974,97	974,97	13.649,58	396,64	396,64	5.552,96
974,57	974,57	13.643,98	385,83	385,83	5.401,62
968,56	968,56	13.559,84	384,28	384,28	5.379,32
928,21	928,21	12.994,94	384,06	384,06	5.376,84
917,36	917,36	12.843,04	380,50	380,50	5.327,00
910,30	910,30	12.744,20	379,49	379,49	5.312,86
890,03	890,03	12.460,42	376,98	376,98	5.277,72
877,92	877,92	12.290,88	376,79	376,79	5.275,06
876,74	876,74	12.274,36	371,74	371,74	5.204,36
869,82	869,82	12.177,48	368,16	368,16	5.154,24
855,10	855,10	11.971,40	367,58	367,58	5.146,12
852,99	852,99	11.941,86	366,04	366,04	5.124,56
828,04	828,04	11.592,56	361,90	361,90	5.066,60
810,23	810,23	11.343,22	361,83	361,83	5.065,62
794,19	794,19	11.118,66	345,96	345,96	4.843,44
744,32	744,32	10.420,48	345,50	345,50	4.837,00
741,09	741,09	10.375,26	345,17	345,17	4.832,38
734,72	734,72	10.286,08	340,62	340,62	4.768,68
722,79	722,79	10.119,06	339,81	339,81	4.757,34
715,72	715,72	10.020,08	324,67	324,67	4.545,38
678,05	678,05	9.492,70	320,57	320,57	4.487,98
672,92	672,92	9.420,88	301,02	301,02	4.214,28
666,44	666,44	9.330,16	300,18	300,18	4.202,52
652,59	652,59	9.136,26	299,85	299,85	4.197,90
644,03	644,03	9.016,42	297,77	297,77	4.168,78
640,40	640,40	8.965,60	292,88	292,88	4.100,32
638,88	638,88	8.944,32	280,20	280,20	3.922,80
635,06	635,06	8.890,84	258,64	258,64	3.620,96

ANEXO II

Oferta de destinos para los aspirantes por el sistema general de acceso libre
Escala de Agentes Medioambientales de Organismos Autónomos del Ministerio de Medio Ambiente
Resolución de 7 de octubre de 2021 (BOE del 15)

Nº ORDEN	MINISTERIO CENTRO DIRECTIVO / ORGANISMOS AUTÓNOMO	DENOMINACIÓN	RESIDENCIA LOCALIDAD (PROVINCIA)	NIVEL CD	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	OBSERVACIONES
1	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL SEGURA Comisaría de Aguas	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	ALBACETE HELLIN	16	7.924,42 €	H.E.
2	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADIANA Comisaría de Aguas	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	ALBACETE OSSA DE MONTIEL	16	7.924,42 €	H.E.
3	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADIANA Comisaría de Aguas	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	ALBACETE VILLARROBLEDO	16	7.924,42 €	H.E.
4	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO DEMARCAIONES Y SERVICIOS DE COSTAS Servicio Provincial de Costas en Alicante	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	ALICANTE ALICANTE	16	7.924,42 €	H.E.
5	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO DEMARCAIONES Y SERVICIOS DE COSTAS Servicio Provincial de Costas en Alicante	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	ALICANTE ALICANTE	16	7.924,42 €	H.E.
6	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO DEMARCAIONES Y SERVICIOS DE COSTAS Servicio Provincial de Costas en Alicante	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	ALICANTE ALICANTE	16	7.924,42 €	H.E.
7	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL SEGURA Comisaría de Aguas	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	ALICANTE CREVILLENTE	16	7.924,42 €	H.E.
8	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO DEMARCAIONES Y SERVICIOS DE COSTAS Servicio Provincial de Costas en Almería	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	ALMERIA ALMERIA	16	7.924,42 €	H.E.
9	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO Comisaría de Aguas	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	ASTURIAS OVIEDO	16	7.924,42 €	H.E.
10	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO Comisaría de Aguas	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	ASTURIAS SIERO	16	7.924,42 €	H.E.
11	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO Comisaría de Aguas	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	AVILA AVILA	16	7.924,42 €	H.E.
12	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO Comisaría de Aguas	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	AVILA AVILA	16	7.924,42 €	H.E.
13	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADIANA Comisaría de Aguas	AGENTE MEDIOAMBIENTAL	BADAJOS DON BENITO	16	7.924,42 €	H.E.

CAPÍTULO III. DERECHOS RETRIBUTIVOS → (Arts. 21 al 30)

Artículo 28. → Indemnizaciones.

- Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

Artículo 29. → Retribuciones diferidas.

- Las AA.PP podrán destinar cantidades a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos
 - Tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

Artículo 30. → Deducción de retribuciones.

- Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que NO tendrá carácter sancionador.
- Quienes ejerciten el **derecho de huelga** NO devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 31. → Principios generales.

- Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
 - **Negociación colectiva** → derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados
 - **Representación** → facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las AA.PP y sus empleados.
 - **Participación institucional** → derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.
- Las organizaciones sindicales más representativas (CSIF, UGT, CC.OO.) en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

Artículo 32. → Negociación colectiva, representación y participación DEL PERSONAL LABORAL.

- Se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.
- 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 AA.PP suspendan/modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados → estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 33. Negociación colectiva DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

- Estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia → mediante capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical), y lo previsto en este capítulo.
- Se constituirán **Mesas de Negociación** → los representantes de:
 - La AA.PP correspondiente
 - Las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal
 - Las organizaciones sindicales más representativas de CC.AA
 - Sindicatos que hayan obtenido $\geq 10\%$ de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal
- Las **AA.PP** podrán encargarse del desarrollo de las actividades de **negociación colectiva a órganos creados por ellas**:
 - Ostentarán su representación en la negociación colectiva
 - Sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 34. → Mesas de Negociación.

- Se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la A.G.E., así como en cada una de las CC.AA , ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.
- Son **competencias** propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.
- Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán **constituirse Mesas Sectoriales** → las condiciones específicas de trabajo o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.
 - 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.
 - Negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración y la mayoría de la representación sindical.
 - ☐ A falta de acuerdo → iniciará en el plazo máximo de **1 mes** desde que la mayoría de una de las partes lo promueva, salvo causas legales/pactadas que lo impidan.

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 35. → Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

- Quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, las organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.
- Las **variaciones en la representatividad sindical** → acreditadas por las organizaciones sindicales interesadas, cada 2 años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.
 - Las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.
 - La composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos → **ninguna de las partes pueda superar 15 miembros.**



CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 36. → Mesas Generales de Negociación.

- **Se constituye una Mesa General de Negociación de las AA.PP.**
 - **Representación unitaria, → presidida por la A.G.E. y contará con representantes de las CC.AA, 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 → 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 AA.PP.**
 - **Materias objeto de negociación → artículo 37 susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, + acuerdos a que puedan llegar las CC.AA**
 - **Será específicamente objeto de negociación → incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las AA.PP a incluir en el Proyecto de Ley de P.G.E. de cada año.**
- **Para la negociación materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada AA.PP, se constituirá en la A.G.E., en cada una de las CC.AA, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación (distinta de la Mesa General de Negociación de las AA.PP)**
- **Además de la representación de la Mesa General de Negociación de las AA.PP → también presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las AA.PP siempre que hubieran obtenido el 10% de los representantes a personal en el ámbito de la Mesa de que se trate.**

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 37. → Materias objeto de negociación.

• **Serán objeto de negociación, las materias siguientes:**

- a) *La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las AA.PP*
- b) *La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.*
- c) *Criterios **GENERALES** en materia de acceso, carrera, provisión, clasificación de puestos de trabajo, y planificación de RR.HH.*
- 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) *Condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.*

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 37. → Materias objeto de negociación.

- **Serán objeto de negociación, las materias siguientes:**

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos → aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

- **Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:**

a) Las decisiones de las AA.PP que afecten a sus potestades de organización.

- Cuando tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos → 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.

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 38. → Pactos y Acuerdos.

- En el seno de las Mesas de Negociación → concertar **Pactos y Acuerdos** con las organizaciones sindicales legitimadas, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.
- 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.**
- Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las AA.PP.
 - **Será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos.**
- Los Pactos y Acuerdos deberán **determinar:**
 - Las partes que los conciertan,
 - El ámbito personal, funcional, territorial y temporal,
 - Forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 39. → Órganos de representación. → MUY IMPORTANTE

- Son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.
- Donde el número de funcionarios sea ≥ 6 y < 50 → representación corresponderá a los Delegados de Personal.
 - Hasta 30 funcionarios → 1 Delegado,
 - De 31 a 49 funcionarios → 3 Delegados
- Las Juntas de Personal → con un censo mínimo de 50 funcionarios.
- Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios:
 - De 50 a 100 funcionarios: → 5 representantes
 - De 101 a 250 funcionarios: 9 representantes
 - De 251 a 500 funcionarios: 13 representantes
 - De 501 a 750 funcionarios: 17 representantes
 - De 751 a 1.000 funcionarios: 21 representantes
 - De 1.001 en adelante → 2 por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.
- Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un **Presidente** y un **Secretario** y elaborarán su **propio reglamento de procedimiento** → NO contravenir el EBEP y legislación de desarrollo.
 - El reglamento y sus modificaciones → aprobados por los votos favorables $\geq 2/3$ de sus miembros.

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 40. → Funciones y legitimación de los órganos de representación.

- **Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, → funciones:**
 - 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 AA.PP 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.**
- **Las Juntas de Personal, → 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.**

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 41. → Garantías de la función representativa del personal.

- Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal → garantías y derechos:
 - a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, 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
 - d) Un **crédito de horas mensuales** dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:
 - ≤ 100 funcionarios → 15 horas
 - De 101 a 250 funcionarios → 20 horas
 - De 251 a 500 funcionarios → 30 horas
 - De 501 a 750 funcionarios → 35 horas
 - ≥ 751 → 40 horas
 - e) **No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, SALVO** por revocación o dimisión.

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 42. → Duración de la representación.

- El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal → 4 años, pudiendo ser reelegidos.
 - Prorrogado si, a su término, **NO se hubiesen promovido nuevas elecciones, SALVO** a representantes con mandato prorrogado

Artículo 43. → Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal.

- Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal:
 - a) Los Sindicatos más representativos a nivel estatal.
 - b) Los sindicatos más representativos a nivel de CC.AA (en su ámbito geográfico)
 - c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido **≥ 10% de los representantes**
 - d) 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.

Pregunta test. Examen ITOP 2017

93. Según el Estatuto Básico del Empleado Público, el mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de:

- A. Cuatro años, pudiendo ser reelegidos.
- B. Cinco años no pudiendo ser reelegidos.
- C. Cuatro años no pudiendo ser reelegidos.
- D. Cinco años, pudiendo ser reelegidos.

Pregunta test. Examen ITOP 2017

93. Según el Estatuto Básico del Empleado Público, el mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de:

- A. Cuatro años, pudiendo ser reelegidos.
- B. Cinco años no pudiendo ser reelegidos.
- C. Cuatro años no pudiendo ser reelegidos.
- D. Cinco años, pudiendo ser reelegidos.

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRES. Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN → (31 al 46)

Artículo 46. → Derecho de reunión.

- Están legitimados para convocar una reunión, además de las organizaciones 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 < 40% del colectivo convocado.
- 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.



CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 47 → 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**

Artículo 47bis → Teletrabajo (En vigor a partir del 1/10/2020)

- Se considera **Teletrabajo** a la modalidad de **prestación online** servicios a distancia:
 - a) **Pueda desarrollarse por contenido competencial**
 - b) **Siempre que las necesidades del servicio lo permitan**
 - c) **Fuera de las dependencias de la Administración**
 - d) **Mediante el uso de las tecnologías de información y telecomunicación**
- 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.
- El teletrabajo deberá **contribuir a una mejor organización del trabajo** a través de la identificación de **objetivos** y la **evaluación de su cumplimiento**.



CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 47bis → Teletrabajo

- La Administración **proporcionará y mantendrá** a las personas que trabajen en esta modalidad, los **medios tecnológicos necesarios** para su actividad.
- Tendrá los **mismos deberes y derechos, individuales y colectivos**, recogidos en el presente Estatuto que el **resto del personal** que preste sus servicios en **modalidad presencial**, incluyendo la normativa de **prevención de riesgos laborales** que resulte aplicable, **salvo** aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.
- El **personal laboral** al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto **en el presente Estatuto** y por sus **normas de desarrollo**



Pregunta test. Examen ITOP CANARIAS 2019

49.- El Estatuto Básico del Empleado Público establece que la prestación del servicio mediante teletrabajo:

- a) No debe ser expresamente autorizada y no será compatible con la modalidad presencial.
- b) No debe ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial
- c) Habrá de ser expresamente autorizada y no será compatible con la modalidad presencial
- d) Habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial

Pregunta test. Examen ITOP CANARIAS 2019

49.- El Estatuto Básico del Empleado Público establece que la prestación del servicio mediante teletrabajo:

- a) No debe ser expresamente autorizada y no será compatible con la modalidad presencial.
- b) No debe ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial
- c) Habrá de ser expresamente autorizada y no será compatible con la modalidad presencial
- d) Habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial**

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 48 → Permisos de los funcionarios públicos.

- Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica SIN hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar:

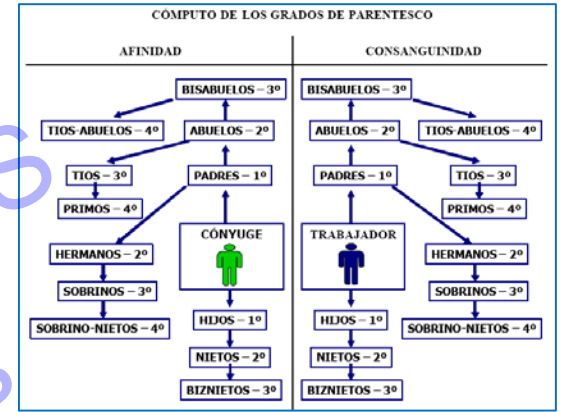
- Dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad:
 - 3 días hábiles suceso → en la misma localidad
 - 5 días hábiles → distinta localidad.
- Dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad:
 - 2 días hábiles suceso → en la misma localidad
 - 4 días hábiles → distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia (del lugar de trabajo) → 1 día.

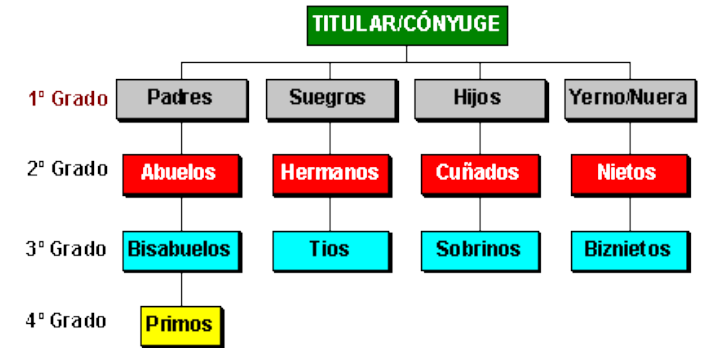
c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal → en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud → los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas (incluye también a las personas funcionarias trans gestantes) y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción. (Cambio introducido por Ley 4/2023)



GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 48 → Permisos de los funcionarios públicos.

- Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

f) Por **lactancia de un hijo < 12 meses** → 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en 2 fracciones.

- ❑ Podrá sustituirse por una **reducción de la jornada normal en 1/2 hora al inicio y al final de la jornada o, en 1 hora al inicio o al final de la jornada.**
- ❑ **Es un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.**
- ❑ **Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.**
 - **Se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo (paternidad),**
 - **Se incrementará proporcionalmente en los casos de parto/adopción/guarda con fines de adopción/acogimiento múltiple.** → Ejemplo: 2 hijos → 2 horas de ausencia del trabajo

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 48 → Permisos de los funcionarios públicos.

• Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

g) Por nacimiento de **hijos prematuros** o que por cualquier otra causa deban **permanecer hospitalizados** a continuación del parto, la funcionaria/funcionario → ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

☐ Asimismo → **reducir su jornada** de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la **disminución proporcional de sus retribuciones**.

h) Por razones de **GUARDA LEGAL**, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún **menor de 12 años / persona mayor de especial dedicación / persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida** → **reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda**.

☐ También → **cuidado directo de un familiar**, hasta el 2 grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de **edad, accidente o enfermedad**

i) Atender el cuidado de un **familiar de 1 grado** → **reducción de hasta 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 mes**.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 48 → Permisos de los funcionarios públicos.

• **Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:**

j) Por tiempo indispensable → cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año (moscosos)

l) Por matrimonio, quince días.

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49 → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

A) PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA (incluye también a las personas trans gestantes por Ley 4/2023):

- **16 semanas (6 semanas inmediatas tras parto) → descanso obligatorio e ininterrumpidas)**
 - **Ampliable en 2 semanas en supuesto de discapacidad**
 - **Ampliable por cada hijo/a a partir del segundo en casos de parto múltiple → 1 semana para cada uno de los progenitores**
 - **En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor → uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.**
 - **En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla **12 meses**.**
 - **En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso ≥ 15 días y se realizará por semanas completas.**

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49 → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

A) PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA:

- **16 semanas (6 semanas inmediatas tras parto) → descanso obligatorio e ininterrumpidas)**
 - **En los casos de parto prematuro o que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un **máximo de 13 semanas adicionales**.**
 - **En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las **seis semanas de descanso obligatorio**, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.**
 - **Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.**

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49 → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

B) PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL (no < 1 año) COMO PERMANENTE:

- 16 semanas.

- 6 semanas a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida después de resolución judicial por la adopción/decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento

- Si ambos progenitores trabajan y **transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio**, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.

- A contar o bien desde el **nacimiento** del hijo o hija, o bien desde la **resolución judicial** por la que se constituye la adopción o bien de la **decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento**

- En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para **cada período de disfrute**, un **preaviso ≥ 15 días** y se realizará por **semanas completas**.

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49 → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos..

B) PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL (no < 1 año) COMO PERMANENTE:

- **16 semanas.**
 - **Se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, 1 semana para cada uno de los progenitores.**
 - **El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.**
 - **Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.**

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49 → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos..

B) PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL (no < 1 año) COMO PERMANENTE:

- 16 semanas.

- Si fuera necesario el **desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado**, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración, **percibiendo durante este periodo EXCLUSIVAMENTE las retribuciones básicas**.
- Podrá iniciarse hasta 4 semanas ANTES de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o decisión administrativa/judicial de acogimiento
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración (**NO implica terminar las 6 semanas iniciales obligatorias ininterrumpidas**)

Pregunta test. Examen ICCP 2016

10.- Según el 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, el permiso por adopción tendrá, con carácter general, una duración ininterrumpida de:

- a) Dieciséis semanas
- b) Dieciocho semanas
- c) Veinte semanas
- d) Quince semanas

Pregunta test. Examen ICCP 2016

10.- Según el 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, el permiso por adopción tendrá, con carácter general, una duración ininterrumpida de:

- a) Dieciséis semanas
- b) Dieciocho semanas
- c) Veinte semanas
- d) Quince semanas

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49 → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

C) PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA (PATERNIDAD) POR EL NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA:

- **Duración de 16 semanas***
 - **6 semanas inmediatas posteriores → obligatorias e ininterrumpidas**
 - **Ampliable en 2 semanas más, una para cada uno de los progenitores por discapacidad del hijo/a partir del segundo**
 - **Puede distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar de él (pero 6 primeras semanas obligatorias)**
 - **Si ambos progenitores trabajan y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses:**
 - **A contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento**
 - **En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso ≥ 15 días y se realizará por semanas completas.**

(el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes por Ley 4/2023)

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49 → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

C) PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA (PATERNIDAD) POR EL NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA:

- **Duración de 16 semanas***

- **6 semanas inmediatas posteriores → obligatorias e ininterrumpidas**

- **En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana 16 del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.**

- **Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.**

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49 → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

C) PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA (PATERNIDAD) POR EL NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA:

- **Duración de 16 semanas***
 - **6 semanas inmediatas posteriores → obligatorias e ininterrumpidas**
 - **En los casos de parto prematuro o si el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto → se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.**
 - **En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.**
 - **Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.**

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49 → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

• **En los casos previstos en los apartados:**

a) **Permiso por nacimiento para la madre biológica**

b) **Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente**

c) **Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija**

➤ **El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de *servicio efectivo* a todos los efectos, garantizándose la *plenitud de derechos económicos* de la *funcionaria* y, en su caso, del otro *progenitor funcionario*, durante *todo el periodo de duración del permiso*.**

➤ **En su caso, durante los *periodos posteriores al disfrute de este*, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.**

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49. → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

• **Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso:**

- **A reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso**
- **A beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.**

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49. → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

D) PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA:

- Las faltas de asistencia, totales o parciales → justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- Asimismo, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
 - Mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en 1/3 o menos

E) PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE:

- Reducción de la jornada de trabajo de al menos $\frac{1}{2}$ de la duración de aquélla → percibiendo las retribuciones íntegras como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.

F) POR DAÑOS FÍSICOS/PSÍQUICOS COMO CONSECUENCIA DE LA ACTIVIDAD TERRORISTA:

- Reducción de la jornada → disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, con adaptación del horario, horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo
- Dichas medidas → adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 49. → Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

G) PERMISO PARENTAL PARA CUIDADO DE HIJO/A O MENOR ACOGIDO POR TIEMPO SUPERIOR A 1 AÑO HASTA QUE EL MENOR CUMPLA 8 AÑOS (introducido por Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio)

- **Duración no superior a 8 semanas continuas o discontinuas**
- **Podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial si las necesidades del servicio lo permiten**
- **Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio**
- **Se incluye a personas trans gestantes como madres biológicas**

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 50. → Vacaciones de los FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

• Durante cada año natural → 22 días hábiles, o días proporcionales si el tiempo de servicio durante el año fue menor.



- ***En la práctica → hasta el 31 de enero como norma general**
- **NO se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.**
- **Cuando → permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado fuese sobrevenida una de dichas situaciones → se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido > 18 meses a partir del final del año.**

Disposición adicional 13ª. → Permiso por asuntos particulares por antigüedad.

- Las AA.PP 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 trienio.

ANTIGÜEDAD	DÍAS ANUALES
Personal con menos de 6 trienios	6 días al año
Personal con 6 ó 7 trienios	8 días al año
Personal con 8 trienios	9 días al año
Personal con 9 trienios	10 días al año
Personal con 10 trienios	11 días al año
Personal con 11 trienios	12 días al año
Personal con 12 trienios	13 días al año
Personal con 13 trienios	14 días al año
Personal con 14 trienios	15 días al año
Personal con 15 trienios	16 días al año

Disposición adicional 14ª. 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 (canosos → a partir del 5º trienio)

ANTIGÜEDAD	DÍAS ANUALES
Personal con menos de 15 años de servicio	22 días al año
Personal con 15 años de servicio	23 días al año
Personal con 20 años de servicio	24 días al año
Personal con 25 años de servicio	25 días al año
Personal con 30 años de servicio	26 días al año
Personal con más de 30 años de servicio	26 días al año

Ver disposiciones adicionales 13 y 14

CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 50. → Vacaciones de los FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

- El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos **no puede ser sustituido por una cuantía económica.**
- En los casos de **renuncia voluntaria** deberá **garantizarse** en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.
- No obstante lo anterior, en los casos de **conclusión de la relación de servicios** de los funcionarios públicos por **causas ajenas a la voluntad** de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas
- En los casos de **jubilación por incapacidad permanente** o **por fallecimiento**, hasta un **máximo de dieciocho meses.**



CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES → (47 al 51)

Artículo 51. → Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del PERSONAL LABORAL.

- **Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente**



PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

CAPÍTULO VI. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA → (52 al 54)

Artículo 52. → Código de Conducta

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

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

CAPÍTULO VI. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA → (52 al 54)

Artículo 53. → Principios Éticos

Entre otros principios:

- *Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.*
- *No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.*
- *No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.*
- *No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros*

CAPÍTULO VI. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA → (52 al 54)

Artículo 54. → Principios de Conducta

Entre otros principios:

- *Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes*
- *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*
- *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.*

Pregunta test. Examen OOAA A2 OEP 2017

84. Conforme lo dispuesto en el artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, “Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta”, uno de los siguientes NO es un principio de actuación de los empleados públicos:

- a) Accesibilidad.
- b) Promoción del entorno cultural y medioambiental.
- c) Neutralidad.
- d) Solidaridad.

Pregunta test. Examen OOAA A2 OEP 2017

84. Conforme lo dispuesto en el artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, “Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta”, uno de los siguientes NO es un principio de actuación de los empleados públicos:

- a) Accesibilidad.
- b) Promoción del entorno cultural y medioambiental.
- c) Neutralidad.
- d) Solidaridad.

TÍTULO IV. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

Artículos 55 - 68

PREPARACIÓN DE OPOSICIONES
www.oposicionescamillas.es

 **Título IV. Adquisición y pérdida de la relación de servicio** → (Arts. 55 al 68)

- **Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio** → (Arts. 55 al 62)
- **Capítulo II. Pérdida de la relación de servicio** → (Arts. 63 al 68)

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es



CAPÍTULO I. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO → (55 al 62)

Artículo 55. → Principios rectores.

- **Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad**
- **Las AA.PP , entidades y organismos seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales + los siguientes:**
 - a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.**
 - b) Transparencia.**
 - c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.**
 - d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.**
 - e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.**
 - f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.**

CAPÍTULO I. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO → (55 al 62)

Artículo 56. → Requisitos generales.

- Para poder participar en los procesos selectivos → **cumplir requisitos:**
 - a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente (art. 57 → otras nacionalidades)
 - b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
 - c) Tener cumplidos 16 años y no exceder la edad máxima de jubilación forzosa (65 años y 10 meses actualmente actualmente).
 - Sólo por ley podrá → otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público. → **Ejemplo: Ingeniero del Ejército (máximo 30 años para el acceso)**
 - d) 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
 - e) Poseer la titulación exigida.
- Las AA.PP → deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las **CC.AA que gocen de 2 lenguas oficiales.** → requisito del segundo idioma oficial



CAPÍTULO I. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO → (55 al 62)

Artículo 57. → Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

- Los **nacionales de los Estados miembros de la UE** → acceder, como personal funcionario, **SALVO** → impliquen una participación en el ejercicio del poder público (Ejemplo → Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado) o salvaguardia de los intereses del Estado o de las AA.PP.
- Lo anterior → de aplicación, **cualquiera que sea su nacionalidad**, al cónyuge de los españoles y nacionales de otros Estados miembros de la UE, además de a sus descendientes y a los de su cónyuge, sean < 21 años o > 21 dependientes.
- El acceso se extenderá igualmente a las **personas incluidas** en el ámbito de aplicación de los **Tratados Internacionales** celebrados por la **UE y ratificados por España**
- Los extranjeros podrán acceder a las AA.PP, como personal laboral, **en igualdad de condiciones que los españoles.**
- Sólo por **ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las CC.AA** → eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

Artículo 58. → Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales.

- 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.

CAPÍTULO I. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO → (55 al 62)

Artículo 59. → Personas con discapacidad.

- En las OEP → reserva de un cupo **NO < 7%** 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 2%** de los efectivos totales en cada AA.PP.
 - Al menos, el 2% de las plazas → discapacidad intelectual
 - El resto (hasta el 5% restante) de las plazas ofertadas → cualquier otro tipo de discapacidad.



Artículo 60. Órganos de selección.

- Los órganos de selección (**tribunal**) → colegiados y su composición:
 - Principios de imparcialidad y profesionalidad
 - Paridad entre mujer y hombre.
- El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual → **NO formar parte de los órganos de selección.**
- La pertenencia → **siempre a título individual, NO en representación o por cuenta de nadie.**



CAPÍTULO I. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO → (55 al 62)

Artículo 61. → Sistemas selectivos.

- **Carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva.**
- **Velarán por el cumplimiento del principio de *igualdad de oportunidades entre sexos*.**
- **Los sistemas selectivos de *funcionarios de carrera* → oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.**
 - **Sólo por ley, con carácter excepcional, el sistema de concurso (únicamente → valoración de méritos)**
- **Los sistemas selectivos de *personal laboral fijo* → oposición, concurso-oposición, o concurso de valoración de méritos.**
- **NO podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un *número superior de aprobados al de plazas convocadas*, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.**
 - **No obstante, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión → podrá **requerir** del órgano de selección **relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos**, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.**

CAPÍTULO I. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO → (55 al 62)

Artículo 62. → Adquisición de la condición de funcionario de carrera.

- La condición de **funcionario de carrera** se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes **requisitos** (4):
 - a) **Superación del proceso selectivo.**
 - b) **Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.**
 - c) **Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico.**
 - d) **Toma de posesión dentro del plazo que se establezca (generalmente 1 mes)**
- **No podrán ser funcionarios quienes NO acrediten, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.**



Pregunta test. Examen ITOP 2016

7.- La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que para la adquisición de la condición de "funcionario de carrera" es necesario el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

Superación del proceso selectivo, nombramiento que será publicado en el BOE, acto de acatamiento de la Constitución y toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

Superación del proceso selectivo, nombramiento que será publicado en el BOE y toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

Superación del proceso selectivo, acto de acatamiento de la Constitución y toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

Superación del proceso selectivo, certificado de antecedentes penales, nombramiento publicado en el BOE, acto de acatamiento de la Constitución y toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

Pregunta test. Examen ITOP 2016

7.- La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que para la adquisición de la condición de "funcionario de carrera" es necesario el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- A. Superación del proceso selectivo, nombramiento que será publicado en el BOE, acto de acatamiento de la Constitución y toma de posesión dentro del plazo que se establezca.
- B. Superación del proceso selectivo, nombramiento que será publicado en el BOE y toma de posesión dentro del plazo que se establezca.
- C. Superación del proceso selectivo, acto de acatamiento de la Constitución y toma de posesión dentro del plazo que se establezca.
- D. Superación del proceso selectivo, certificado de antecedentes penales, nombramiento publicado en el BOE, acto de acatamiento de la Constitución y toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

CAPÍTULO II. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO → (63 al 68)

Artículo 63. → Causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera. → MUY IMPORTANTE

- 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 tuviere carácter firme.
 - e) La inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

Artículo 64. → Renuncia.

- Manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.
 - No podrá ser aceptada la renuncia cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.
- **NO inhabilita para ingresar de nuevo** en la Administración Pública



CAPÍTULO II. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO → (63 al 68)

Artículo 65. → Pérdida de la nacionalidad.

- La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos Estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España → pérdida de la condición de funcionario SALVO que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de alguno de dichos Estados.

Artículo 66. → Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

- Inhabilitación absoluta → pérdida de la condición de funcionario respecto a todos los empleos o cargos que tuviere.
- Inhabilitación especial → pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.



CAPÍTULO II. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO → (63 al 68)

Artículo 67. → Jubilación.

- La jubilación de los funcionarios podrá ser:

a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.

b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida (Actualmente: 65 años y 10 meses o 65 años con 37 años cotizados)

- No obstante, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta los 70 años de edad (“reengancharse”)
- Excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

c) Por la declaración de incapacidad permanente, o reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total



CAPÍTULO II. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO → (63 al 68)

Artículo 68. → Rehabilitación de la condición de funcionario.

- 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.
- Se podrá 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.

TÍTULO V. ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Artículos 69 - 84

PREPARACIÓN DE OPOSICIONES
www.oposicionescamines.es

📖 **Título V. Ordenación de la actividad profesional** → (Arts. 69 al 84)

- **Capítulo I. Planificación de recursos humanos** → (Arts. 69 al 71)
- **Capítulo II. Estructuración del empleo público** → (Arts. 72 al 77)
- **Capítulo III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad** → (Arts. 78 al 84)

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es



CAPÍTULO I. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS → (69 al 71)

Artículo 69. → Objetivos e instrumentos de la planificación.

- **La planificación de los recursos humanos en las AAPP 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 AAPP podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:**
 - a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.**
 - b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.**
 - c) 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.**
 - d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.**
 - e) 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.**

CAPÍTULO I. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS → (69 al 71)

Artículo 70. → Oferta de empleo público.

• Las necesidades de recursos humanos, → objeto de la **Oferta de empleo público**, o a través de **otro instrumento similar** → obligación de **convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un 10% adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.**

- En todo caso, la ejecución de la OEP/instrumento similar → **desarrollarse dentro del plazo improrrogable de 3 años.**
- La OEP/instrumento similar se **aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.**

	Cupo general	Reserva personas con discapacidad		Total plazas
		Personas con discapacidad general	Personas con discapacidad intelectual	
0619	DIPLOMADOS EN ESTADÍSTICA DEL ESTADO.	57	3	60
1416	DIPLOMADOS EN METEOROLOGÍA DEL ESTADO.	21	1	22
0009I	EJECUTIVO DEL S.V.A., ESPECIALIDAD DE INVESTIGACIÓN.	10		10
0009J	EJECUTIVO DEL S.V.A., ESPECIALIDAD DE NAVEGACIÓN.	10		10
0009K	EJECUTIVO DEL S.V.A., ESPECIALIDAD DE PROPULSIÓN.	10		10
0011	ENFERMEROS DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.	51		51
913	ESPECIAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.	14	1	15
1122	GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO.	647	34	681
1177	GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMÓN. DEL ESTADO.	266	14	280
1419	INGENIEROS TÉCNICOS AERONÁUTICOS.	19	1	20
0406	INGENIEROS TÉCNICOS DE ARSENALES DE LA ARMADA.	14	1	15
1011	INGENIEROS TÉCNICOS DE OBRAS PÚBLICAS.	38	2	40
0615	INGENIEROS TÉCNICOS DEL SOIVRE.	11	1	12
0112	INGENIEROS TÉCNICOS EN ESPECIALIDADES AGRÍCOLAS.	7		7
1120	INGENIEROS TÉCNICOS EN TOPOGRAFÍA.	22	1	23
0113	INGENIEROS TÉCNICOS FORESTALES.	7		7
1503	SUBINSPECTORES LABORALES - ESCALA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.	47	3	50
1504	SUBINSPECTORES LABORALES - ESCALA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	52	3	55
0015	TÉCNICO DE AUDITORIA Y CONTABILIDAD.	87	5	92
0016	TÉCNICO DE GESTIÓN CATASTRAL.	9		9
0014	TÉCNICO DE HACIENDA.	402	21	423
Cuerpos y Escalas de la Administración de la Seguridad Social				
1610	GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	142	8	150
1610I	GESTIÓN DE LA ADMÓN. DE LA S.S., ESP. AUDITORÍA Y CONTABILIDAD.	38	2	40
Escalas de Organismos Autónomos				
6209E	E. TIT. ESCUELAS TÉCNICAS GRADO MEDIO OO. AA. MINISTERIO FOMENTO, ESP. OPERACIONES AÉREAS.	5		5
6014S	GESTIÓN DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS, ESP. SANIDAD Y CONSUMO.	27	1	28
6156	TÉCNICOS ESPECIALIZADOS DE ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN.	66	3	69
5014	TIT.ESCUELAS TÉCNICAS GRADO MEDIO OO. AA. DEL MAPA.	20	1	21
6209	TIT.ESCUELAS TÉCNICAS GRADO MEDIO OO. AA. MINISTERIO FOMENTO.	4		4
5913	TITULADOS ESCUELAS TÉCNICAS DE GRADO MEDIO DE OO. AA. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE.	24	1	25
Total A2.		2.176	110	2.286

CAPÍTULO I. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS → (69 al 71)

Artículo 71. → Registros de personal y Gestión integrada de recursos humanos.

- *Cada Administración Pública constituirá un Registro en el que se inscribirán los datos relativos al personal contemplado en los artículos 2 y 5 del presente Estatuto 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.*

CAPÍTULO II. ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO → (72 al 77)

Artículo 72. → Estructuración de los recursos humanos.

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

Artículo 73. → Desempeño y agrupación de puestos de trabajo.

- *Los empleados públicos tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las leyes de desarrollo del presente Estatuto.*
- *Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.*
- *Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.*

CAPÍTULO II. ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO → (72 al 77)

Artículo 74. → Ordenación de los puestos de trabajo.

- **Las AA.PP estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo (RPT) u otros instrumentos organizativos similares (serán públicos) que comprenderán, al menos (5):**
 - **La denominación de los puestos**
 - **Los grupos de clasificación profesional**
 - **Los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos**
 - **Los sistemas de provisión**
 - **Las retribuciones complementarias.**

Artículo 75. Cuerpos y escalas.

- **Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas**
 - **Se crean, modifican y suprimen por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las CC.AA**

Pregunta test. Examen ITOP 2019

84. Según el artículo 75 del Estatuto Básico del Empleado Público, los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por:

- A. Ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- B. Por Decreto Ley del Gobierno de la Nación.
- C. Por Real Decreto.
- D. Por Orden Ministerial de Función Pública.

Pregunta test. Examen ITOP 2019

84. Según el artículo 75 del Estatuto Básico del Empleado Público, los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por:

- A. Ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- B. Por Decreto Ley del Gobierno de la Nación.
- C. Por Real Decreto.
- D. Por Orden Ministerial de Función Pública.

RPT PERSONAL FUNCIONARIO

CODIGO	DENOMINACION PUESTO	G.P.	NIVEL	C.SPEC.	TITULACION	NOMBRE Y APELLIDOS	NRP	GRUPO
DT	Dirección Técnica							
3923342	DIRECTOR TÉCNICO	A1	30	28.265,44			2263566535 A1000	A1
2758280	DIRECTOR ADJUNTO	A1	29	22.799,14			2264302235 A5900	A1
3169896	JEFE ÁREA EXPLOTACIÓN	A1	28	18.264,96	2A010		2269216124 A1000	A1
1733144	JEFE ÁREA ZONA II	A1	28	18.264,96	2A010		2076577413 A1000	A1
1816914	JEFE ÁREA ZONA I	A1	28	18.264,96	21200		0516235046 A1000	A1
5044969	JEFE ÁREA ACTUACIONES ESPECIALES EN CAUCES	A1	28	18.264,96	2A010		4451440924 A1000	A1
3987998	JEFE SERVICIO PERIFÉRICO	A1	26	14.564,20	2A010		2138563668 A5900	A1
3623907	JEFE/JEFA DE SERVICIO DE APLICACIONES INDUSTRIALES	A1	26	14.564,20	2A010		4439940735 A5900	A1
5471139	TECNICO/TECNICA SUPERIOR	A1	26	12.843,04	21200		2920502057 A1011	A1
3485509	JEFE/JEFA DE SERVICIO DE EXPLOTACIÓN N26	A1	26	14.564,20	2A012		3481169524 A0603	A1
5045006	JEFE SERVICIO TÉCNICO N26	A1	26	14.564,20	2A010		5247711668 A1000	A1
4442998	TECNICO/TECNICA SUPERIOR	A1	26	12.843,04	21200		4452235313 A1000	A1
2011089	JEFE SERVICIO EXPLOTACIÓN	A1	26	14.564,20	2A010		2433294024 A1000	A1
2223775	JEFE SERVICIO PROYECTOS Y OBRAS	A1	26	14.564,20	21200		2916396002 A1000	A1
5053219	JEFE SERVICIO TÉCNICO	A1	26	14.564,20	2A012			
4429426	JEFE SERVICIO TÉCNICO	A1	26	14.564,20	2A012		5270335113 A5900	A1
5715515	JEFE/JEFA SERVICIO TÉCNICO	A1/A2	26	14.564,20	21200 32040			
5715516	JEFE/JEFA DE SERVICIO TÉCNICO	A1/A2	26	14.564,20	21200 32040			
2166739	JEFE SERVICIO S.A.I.H.	A1	26	14.564,20	2A010			
1067532	JEFE SERVICIO EXPLOTACIÓN	A1	26	14.564,20	2A010		4563635157 A5900	A1
1349645	JEFE SERVICIO PROYECTOS Y OBRAS	A1	26	14.564,20	21200		2435185902 A1000	A1
3925297	JEFE/JEFA DE SECCIÓN TÉCNICA	A1/A2	24	8.801,80	3A033 2A012 3A014		7377957968 A1011	A2
1783510	JEFE/JEFA DE SECCIÓN TÉCNICA	A1	24	8.801,80			2921411946 A5900	A1
919653	TECNICO N24	A1/A2	24	8.801,80	2A010, 3A014		5265271868 A1011	A2
1306063	JEFE/JEFA DE SECCIÓN TÉCNICA	A1/A2	24	8.801,80	3A2014 3A033 2A012		2649366268 A1011	A2
5045008	JEFE SECCIÓN TÉCNICA N24	A1/A2	24	8.801,80	2A010, 3A014		4479047857 A1011	A2
4320294	JEFE SECCIÓN TÉCNICA N24	A1/A2	24	8.801,80	2A012, 3A014		1985024302 A5913	A2

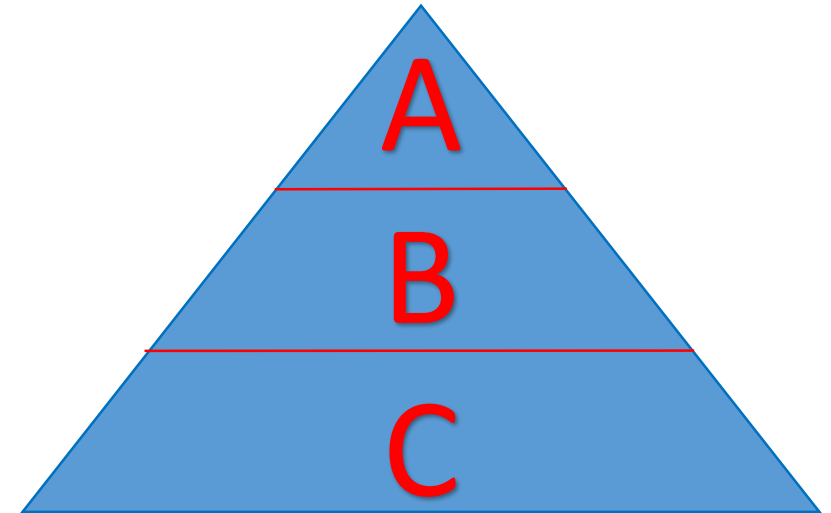
CAPÍTULO II. ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO → (72 al 77)

Artículo 76. → Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera. → MUY IMPORTANTE

- **Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.**
 - En posesión del título universitario de Grado.
 - En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.
- **Grupo B.**
 - Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- **Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2.**
 - C1: Título de Bachiller o Técnico.
 - C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

Artículo 77. → Clasificación del personal laboral.

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



CAPÍTULO II. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD → (78 al 84)

Artículo 78. → Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.

- Las AAPP proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de **concurso y de libre designación con convocatoria pública**.
- Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el artículo 81.2, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos.

Artículo 79. → Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.

- Consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico.
- Las leyes de Función Pública plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo (generalmente 2 años)



CAPÍTULO II. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD → (78 al 84)

Artículo 80. → Libre designación con convocatoria pública del personal funcionario de carrera.

- **Consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.**
- **Los titulares de los puestos podrán ser cesados discrecionalmente.**
 - **En caso de cese → asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.**

Artículo 81. → Movilidad del personal funcionario de carrera.

- **Cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, y sin perjuicio del derecho de los funcionarios a la movilidad podrá establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de los funcionarios públicos cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.**
- **Las AAPP, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.**
- **En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación.**

CAPÍTULO II. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD → (78 al 84)

Artículo 82. → Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista.

- **Las mujeres víctimas de violencia de género** que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios → **tendrán derecho al traslado** a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, **sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura**.
 - ✓ Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- **Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos** como consecuencia de la **actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido** con análoga relación de afectividad, **y los hijos de los heridos y fallecidos**, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los **funcionarios 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 al traslado** a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.
 - ✓ Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

CAPÍTULO II. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD → (78 al 84)

Artículo 83. → Provisión de puestos y movilidad del personal laboral.

- *La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.*

Artículo 84. → La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.

- *Con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio que se preste a los ciudadanos, la AGEy las CCAA y las EELL establecerán medidas de movilidad interadministrativa, preferentemente mediante convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración.*
- *La Conferencia Sectorial de Administración Pública podrá aprobar los criterios generales a tener en cuenta para llevar a cabo las homologaciones necesarias para hacer posible la movilidad*
- *Los funcionarios de carrera que obtengan destino en otra Administración Pública a través de los procedimientos de movilidad quedarán respecto de su Administración de origen en situación administrativa de servicio en otras AAPP. En los supuestos de remoción o supresión del puesto de trabajo obtenido por concurso, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración.*

CAPÍTULO II. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD → (78 al 84)

Artículo 84. → La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.

- **En el supuesto de cese del puesto obtenido por libre designación, la Administración de destino, en el plazo máximo de 1 mes a contar desde el día siguiente al del cese, podrá acordar la adscripción del funcionario a otro puesto de la misma o le comunicará que no va a hacer efectiva dicha adscripción. En todo caso, durante este periodo se entenderá que continúa a todos los efectos en servicio activo en dicha Administración.**
- **Transcurrido el plazo citado sin que se hubiera acordado su adscripción a otro puesto, o recibida la comunicación de que la misma no va a hacerse efectiva, el funcionario deberá solicitar en el plazo máximo de 1 mes el reingreso al servicio activo en su Administración de origen, la cual deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración, con efectos económicos y administrativos desde la fecha en que se hubiera solicitado el reingreso.**
- **De no solicitarse el reingreso al servicio activo en el plazo indicado será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día siguiente a que hubiesen cesado en el servicio activo en la Administración de destino.**

TÍTULO VI. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículos 85 - 92

PREPARACIÓN DE OPOSICIONES
www.oposicionescajamar.es

 **Título VI. Situaciones administrativas** → (Arts. 85 al 92)

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es



Artículo 85. → Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera (5): → MUY IMPORTANTE

- Los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:
 - a) Servicio activo
 - b) Servicios especiales
 - c) Servicio en otras Administraciones Públicas
 - d) Excedencia
 - e) Suspensión de funciones
- Las **leyes de Función Pública** → podrán regular **otras situaciones administrativas, cuando concurra**, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:
 - a) Por razones organizativas/reestructuración interna o exceso de personal
 - b) Cuando los funcionarios accedan, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas c)
 - c) Prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera.

Artículo 86. → Servicio activo.

- Quienes presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u organismo público o entidad
- Gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan **sujetos a los deberes y responsabilidades** derivados de la misma.

Pregunta test. Examen ITOP CANARIAS 2020

50.- El Estatuto Básico del Empleado Público establece que los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo, permiso por maternidad o paternidad, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia o suspensión de funciones.
- b) Servicio activo, servicios especiales, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia o suspensión de funciones por objeción de conciencia
- c) Servicio activo, fuera de servicio, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia o suspensión de funciones.
- d) Servicio activo, servicios especiales, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia o suspensión de funciones.

Pregunta test. Examen ITOP CANARIAS 2020

50.- El Estatuto Básico del Empleado Público establece que los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo, permiso por maternidad o paternidad, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia o suspensión de funciones.
- b) Servicio activo, servicios especiales, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia o suspensión de funciones por objeción de conciencia
- c) Servicio activo, fuera de servicio, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia o suspensión de funciones.
- d) Servicio activo, servicios especiales, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia o suspensión de funciones.**

Artículo 87. → Servicios especiales.

- **Los funcionarios de carrera serán declarados en situación de servicios especiales:**

- Miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las CC.AA y ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales(OO.II), o sean nombrados altos cargos de las citadas AA.PP o Instituciones.**
- Autorizados para misión por periodo > 6 meses en OO.II, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.**
- Puestos o cargos en organismos públicos/entidades, dependientes o vinculados a las AA.PP asimilados en su rango → altos cargos.**
- Adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas**
- Diputado o Senador de las Cortes Generales/miembros asambleas legislativas de las CC.AA si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.**
- Cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales**
- Formar parte del CGPJ o de los consejos de justicia de las CC.AA.**

Artículo 87. → Servicios especiales.

- Los funcionarios de carrera serán declarados en situación de servicios especiales:
 - h) Formar parte de los Órganos Constitucionales o de los órganos estatutarios de las CC.AA u otros elegidos por aquellos
 - i) **Personal eventual** con funciones de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.
 - j) **Funcionarios** al servicio de organizaciones internacionales.
 - k) **Asesores** de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las CC.AA.
 - l) **Reservistas voluntarios** para prestar servicios en las **Fuerzas Armadas.**
- Percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y **NO las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento.**
- **El tiempo en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social.**
- **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.**

Artículo 88. → Servicio en otras Administraciones Públicas.

- Los funcionarios de carrera que obtengan destino en una Administración Pública distinta → situación de servicio en otras Administraciones Públicas.
- Las CC.AA → respetarán el Grupo o Subgrupo del cuerpo o escala de procedencia + derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocido.
- Mantienen todos sus derechos en la Administración Pública de origen como si se hallaran en servicio activo
- Se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de funcionario de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última.
- El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.
- Los funcionarios que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, → obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados y sus efectos sobre la posición retributiva.

Artículo 89. → Excedencia.

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

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.



A) 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 AA.PP durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores.
 - Las leyes de Función Pública → **establecer una duración menor y los periodos mínimos de permanencia en la misma.**
- **Subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.**
 - **No declarar excedencia si funcionario si se instruye expediente disciplinario.**
- **No devengarán retribuciones, ni computable a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social**

Artículo 89. → Excedencia.

B) 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 AA.PP durante el periodo establecido, si el **cónyuge reside en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo**
- **No devengarán retribuciones, ni computable a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social**

C) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

- **Derecho a excedencia NO > 3 años → cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.**
- **También excedencia NO > 3 años → cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive**
- **Será único por cada sujeto causante.**
- **Si un nuevo sujeto → nueva excedencia → pondrá fin al que se viniera disfrutando.**
- **Computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social.**
 - **El puesto de trabajo se reservará, al menos, 2 años.**
 - **Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.**
- **Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.**

Artículo 89. → Excedencia.

D) EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Las funcionarias solicitarla sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.
- Durante los 6 primeros meses → derecho a la reserva del puesto de trabajo
- Computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social
- Durante los 2 primeros meses → derecho a percibir las retribuciones íntegras y las prestaciones familiares por hijo a cargo.
- Se podrá prorrogar este periodo por 3 meses, con un máximo de 18.

E) EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA.

- Derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.
- Autorizada y mantenida el tiempo que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral:
 - Por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista
 - Por la amenaza a la que se encuentra sometida.

Artículo 90. → Suspensión de funciones.

- Privado del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición.
- Determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando > 6 meses.
- La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria.
 - NO > 6 años.
- 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.

Artículo 91. → Reingreso al servicio activo.

- Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda conforme al presente Estatuto.

Artículo 92. → Situaciones del personal laboral.

- El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.
- Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.



TÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículos 93 - 98

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

📖 **Título VII. Régimen disciplinario** → (Arts. 93 al 98)

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es



Artículo 93. → Responsabilidad disciplinaria

Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral 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 se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.



Artículo 94. → Ejercicio de la potestad disciplinaria.

Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y 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 resulte la existencia de 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.

Artículo 95. → Faltas disciplinarias.

- **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 CC.AA y ciudades de Ceuta y Melilla.
 - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.
 - c) El **abandono del servicio**
 - d) La adopción de **acuerdos manifiestamente ilegales** → 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
 - 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.

Artículo 95. → Faltas disciplinarias.

• **Son faltas MUY GRAVES:**

h) **La violación de la imparcialidad**

i) **La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior**

k) **La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.**

l) **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.**

o) **El acoso laboral.**

• **Las FALTAS GRAVES serán establecidas por:**

- **Ley de las Cortes Generales**
- **Asamblea legislativa de las correspondientes CC.AA**
- **Convenios colectivos → personal laboral.**

• **Las FALTAS LEVES → leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto**



Artículo 96. → Sanciones.

- **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 SÓLO por faltas muy graves y → inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares.**
 - c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.**
 - d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.**
 - e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.**
 - f) Apercibimiento.**
- **Procederá la readmisión del personal laboral fijo → declarado improcedente el despido por 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.**



Artículo 97. → Prescripción de las faltas y sanciones.

• **Las infracciones prescribirán:**

- **Muy graves** → 3 años
- **Graves** → 2 años
- **Leves** → 6 meses;

• **Las sanciones prescribirán:**

- **Muy graves** → 3 años
- **Graves** → 2 años
- **Leves** → 1 año

• **El plazo de prescripción computará desde:**

- **De las faltas:**
 - Desde que se hubieran cometido → **faltas puntuales**
 - Desde el cese de su comisión → **faltas continuadas.**
- El de las **sanciones** → desde la firmeza de la resolución sancionadora.



Artículo 98. → Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

- **Imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves SOLO por procedimiento previamente establecido.**
- **Imposición de sanciones por *faltas leves* se hará por procedimiento sumario con audiencia al interesado.**
- **Se podrán adoptar *medidas de carácter provisional* mediante resolución motivada para asegurar eficacia de la resolución final**
- **La *suspensión provisional* como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario **NO > 6 meses**, salvo paralización del procedimiento imputable al interesado.**
 - **También podrá acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial → por el tiempo a que se extienda la prisión provisional/otras medidas → imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.**
 - **Si la *suspensión provisional* > 6 meses → NO pérdida del puesto de trabajo.**
- **Tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas + prestaciones familiares por hijo a cargo.**
 - **Cuando la suspensión provisional → definitiva, el funcionario deberá *devolver lo percibido durante el tiempo***
 - **Si NO llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración → restituir al funcionario la *diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos*.**
- **Cuando la *suspensión* NO sea declarada firme → la duración de la misma se computará como de servicio activo**

Pregunta test. Examen OOAA A1 OEP 20-21

10. El Estatuto Básico del Empleado Público establece como sanciones:
- A) Las que impliquen suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral con una duración máxima de 10 años.
 - B) Apercibimiento, solo en caso de desobediencia a un superior.
 - C) Demérito con una sanción por 1 año de empleo y sueldo, promoción o movilidad voluntaria.
 - D) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

Pregunta test. Examen OOAA A1 OEP 20-21

10. El Estatuto Básico del Empleado Público establece como sanciones:
- A) Las que impliquen suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral con una duración máxima de 10 años.
 - B) Apercibimiento, solo en caso de desobediencia a un superior.
 - C) Demérito con una sanción por 1 año de empleo y sueldo, promoción o movilidad voluntaria.
 - D) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

TÍTULO VIII. COOPERACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Artículos 99 - 100

PREPARACIÓN DE OPOSICIONES
www.oposicionesdescargas.es

 **Título VIII. Cooperación entre las AA.PP** → (Arts. 99 al 100)

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es



Artículo 99. → Relaciones de cooperación entre las Administraciones Públicas.

- Las Administraciones Públicas actuarán y se relacionarán entre sí en las materias objeto de este Estatuto de acuerdo con los principios de cooperación y colaboración, respetando, en todo caso, el ejercicio legítimo por las otras Administraciones de sus competencias.

Artículo 100. → Órganos de cooperación.

- La Conferencia Sectorial de Administración Pública → órgano de cooperación en materia de administración pública de la A.G.E., las CC.AA, de las ciudades de Ceuta y Melilla, y de la Administración Local
- Comisión de Coordinación del Empleo Público → órgano técnico y de trabajo dependiente de la Conferencia Sectorial de Administración Pública.
 - Hará efectiva la coordinación de la política de personal entre la A.G.E., las CC.AA y de las ciudades de Ceuta y Melilla, y las EE.LL.



DISPOSICIONES

PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

Disposición adicional 7ª. → Planes de igualdad.

- *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.*
- *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 adoptar 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.*
- *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.*

Disposición adicional 13ª. → Permiso por asuntos particulares por antigüedad.

- Las AA.PP 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 trienio.

ANTIGÜEDAD	DÍAS ANUALES
Personal con menos de 6 trienios	6 días al año
Personal con 6 ó 7 trienios	8 días al año
Personal con 8 trienios	9 días al año
Personal con 9 trienios	10 días al año
Personal con 10 trienios	11 días al año
Personal con 11 trienios	12 días al año
Personal con 12 trienios	13 días al año
Personal con 13 trienios	14 días al año
Personal con 14 trienios	15 días al año
Personal con 15 trienios	16 días al año

Disposición adicional 14ª. 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 (canosos → a partir del 5º trienio)**

ANTIGÜEDAD	DÍAS ANUALES
Personal con menos de 15 años de servicio	22 días al año
Personal con 15 años de servicio	23 días al año
Personal con 20 años de servicio	24 días al año
Personal con 25 años de servicio	25 días al año
Personal con 30 años de servicio	26 días al año
Personal con más de 30 años de servicio	26 días al año

Disposición adicional 16ª. 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 primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.
- En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.



PREPARACIÓN OPOSICIONES
www.oposicionescaminos.es

Disposición adicional 17ª. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Las AAPP 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 AAPP 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.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria 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 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 12 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.**

Disposición adicional 17ª. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

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 20 días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de 12 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**.**

Disposición transitoria 9ª. 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 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 determinada (nacimiento, guarda/acogimiento/adopción)**
- Las 6 semanas restantes de **disfrute interrumpido**; ya sea con posterioridad a las 6 semanas inmediatas, o bien con posterioridad

b) En 2020, la duración del permiso será de 12 semanas

- Las 4 primeras semanas serán **ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha determinada (nacimiento, guarda/acogimiento/adopción)**
- Las 8 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 de los apartados a) y b) del artículo 49 o suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda 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 correspondiente (nacimiento, guarda/acogimiento/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.

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

Francisco Javier Hermoso Carazo
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos

www.oposicionescaminos.es

www.oposiciones-medio-ambiente.es

www.oposiciones-adif.es

www.oposiciones-caminos-andalucia.es

www.oposiciones-canarias.es

647-44-39-89