

TEMA 13.- TEMA 14 GESTIÓN
LOS CUERPOS GENERALES (I): FUNCIONES. FORMAS DE ACCESO. PROMOCIÓN INTERNA. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO. LA REHABILITACIÓN. DERECHOS, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES. JORNADA Y HORARIOS. VACACIONES, PERMISOS, DÍAS Y LICENCIAS.

Artículo 476.

1. Corresponde al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa colaborar en la actividad procesal de nivel superior, así como la realización de tareas procesales propias.

Con carácter general y bajo el principio de jerarquía, y sin perjuicio de las funciones concretas del puesto de trabajo que desempeñen, le corresponde:

a) Gestionar la tramitación de los procedimientos, de la que dará cuenta al Letrado de la Administración de Justicia, en particular cuando determinados aspectos exijan una interpretación de ley o de normas procesales, sin perjuicio de informar al titular del órgano judicial cuando fuera requerido para ello.

b) Practicar y firmar las comparecencias que efectúen las partes en relación con los procedimientos que se sigan en el órgano judicial, respecto a las cuales tendrá capacidad de certificación.

c) Documentar los embargos, lanzamientos y demás actos cuya naturaleza lo requiera, con el carácter y representación que le atribuyan las leyes, salvo que el Letrado de la Administración de Justicia considere necesaria su intervención, ostentando en dichos actos la consideración de agente de la autoridad.

d) Extender las notas que tengan por objeto unir al procedimiento datos o elementos que no constituyan prueba en el mismo, a fin de garantizar su debida constancia y posterior tramitación, dando cuenta de ello, a tal efecto, a la autoridad superior, así como elaborar notas, que podrán ser de referencia, de resumen de los autos y de examen del trámite a que se refieran.

e) Realizar las tareas de registro, recepción y distribución de escritos y documentos, relativos a asuntos que se estuvieran tramitando en Juzgados y Tribunales.

f) Expedir, con conocimiento del Letrado de la Administración de Justicia, y a costa del interesado, copias simples de escritos y documentos que consten en autos no declarados secretos ni reservados.

g) Ocupar, de acuerdo con lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo, las jefaturas en que se estructuran los servicios comunes procesales, en las que, sin perjuicio de realizar las funciones asignadas al puesto concreto, gestionarán la distribución de las tareas del personal, respondiendo del desarrollo de las mismas.

h) Colaborar con los órganos competentes en materia de gestión administrativa, y desempeñar funciones relativas a la gestión del personal y medios materiales, de la unidad de la Oficina judicial u Oficina de Justicia en el municipio en que se presten los servicios, siempre que dichas funciones estén contempladas expresamente en la descripción que la relación de puestos de trabajo efectúe del puesto de trabajo.

i) Desempeñar la Secretaría de las Oficinas de Justicia en los municipios, así como los restantes puestos de trabajo adscritos al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, todo ello de conformidad con lo que se determine en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, así como desempeñar puestos de las unidades administrativas, cuando las relaciones de puestos de trabajo de las citadas unidades así lo establezcan, siempre que se reúnan los requisitos de conocimiento y preparación exigidos para su desempeño.

j) Realizar cuantas funciones puedan asumir en orden a la protección y apoyo a las víctimas, así como de apoyo a actuaciones de justicia restaurativa y de solución extraprocésal.

k) Realizar todas aquellas funciones que legal o reglamentariamente se establezcan y cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga a las anteriores que, inherentes al puesto de trabajo que se desempeñe, sean encomendadas por los superiores jerárquicos, orgánicos o funcionales, en el ejercicio de sus competencias.

2. Los funcionarios del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa podrán ser nombrados Letrados de la Administración de Justicia sustitutos, siempre que se reúnan los requisitos de titulación y demás exigidos, y conforme al procedimiento y con la retribución que reglamentariamente se establezca.

Artículo 477.

Corresponde con carácter general al Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa la realización de cuantas actividades tengan carácter de apoyo a la gestión procesal, según el nivel de especialización del puesto desempeñado, bajo el principio de jerarquía y de conformidad con lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo.

Sin perjuicio de las funciones concretas del puesto de trabajo que desempeñen, le corresponde:

- a) La tramitación general de los procedimientos, mediante el empleo de los medios mecánicos u ofimáticos que corresponda, para lo cual confeccionará cuantos documentos, actas, diligencias, notificaciones y otros le sean encomendados, así como copias de documentos y unión de los mismos a los expedientes.
- b) El registro y la clasificación de la correspondencia.
- c) La formación de autos y expedientes, bajo la supervisión del superior jerárquico.
- d) La confección de las cédulas pertinentes para la práctica de los actos de comunicación que hubieran de realizarse.
- e) El desempeño de aquellas jefaturas que en las relaciones de puestos de trabajo de la Oficina judicial estén asignadas a este Cuerpo, en la forma y condiciones que en las mismas se establezcan.
- f) La posibilidad de ocupar puestos de las unidades administrativas, siempre que se reúnan los requisitos y conocimientos necesarios exigidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo de las mismas.
- g) Cuantas funciones puedan asumir en orden a la protección y apoyo a las víctimas, así como de apoyo a actuaciones de justicia restaurativa y de solución extraprocesal.
- h) La realización de todas aquellas funciones que legal o reglamentariamente se establezcan y de cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga a las anteriores que, inherentes al puesto de trabajo que se desempeñe, sean encomendadas por los superiores jerárquicos, orgánicos o funcionales, en el ejercicio de sus competencias. Entre estas funciones se encuentra el apoyo a la gestión administrativa, y de gestión del personal y medios materiales, de la unidad de la Oficina judicial u Oficina de Justicia en el municipio en que se presten los servicios, siempre que dichas funciones estén contempladas expresamente en la descripción que la relación de puestos de trabajo efectúe del puesto de trabajo.

Artículo 478.

Corresponde al Cuerpo de Auxilio Judicial con carácter general, bajo el principio de jerarquía y de acuerdo con lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo, la realización de cuantas tareas tengan carácter de auxilio a la actividad de los órganos judiciales. Asimismo, y entre otras funciones, le corresponderá:

- a) La práctica de los actos de comunicación que consistan en notificaciones, citaciones, emplazamientos y requerimientos, en la forma prevista en las leyes procesales, a cuyo efecto ostentará capacidad de certificación y dispondrá de las credenciales necesarias.
- b) Como agente de la autoridad, proceder a la ejecución de embargos, lanzamientos y demás actos cuya naturaleza lo requiera, con el carácter y representación que le atribuyan las leyes.
- c) Actuar como Policía Judicial con el carácter de agente de la autoridad, sin perjuicio de las funciones que, en la averiguación de los delitos y en el descubrimiento y aseguramiento de los delincuentes, competen a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- d) Realizar funciones de archivo de autos y expedientes judiciales, bajo la supervisión del letrado de la Administración de Justicia.
- e) Velar por las condiciones de utilización de las salas de vistas y mantener el orden en las mismas.
- f) Comprobar que los medios técnicos necesarios para el proceso judicial se encuentren en condiciones de utilización, requiriendo, en su caso, la presencia de los servicios técnicos que correspondan, para permitir el adecuado funcionamiento de dichos dispositivos, poniendo en conocimiento del letrado de la Administración de Justicia las anomalías detectadas que pudieran impedir la celebración de actos procesales.
- g) El desempeño de aquellas jefaturas que en las relaciones de puestos de trabajo de la Oficina judicial estén asignadas a este cuerpo, en la forma y condiciones que en las mismas se establezcan.

h) La posibilidad de ocupar puestos de las unidades administrativas, siempre que se reúnan los requisitos y conocimientos exigidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo en las mismas.

i) La realización de todas aquellas funciones que legal o reglamentariamente se establezcan y de cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga a todas las anteriores que, inherentes al puesto de trabajo que se desempeñe, sean encomendadas por los superiores jerárquicos, orgánicos o funcionales, en el ejercicio de sus competencias. Entre estas funciones se encuentra el auxilio a la gestión administrativa, y de gestión del personal y medios materiales, de la unidad de la Oficina judicial u Oficina de Justicia en el municipio en que se presten los servicios, siempre que dichas funciones estén contempladas expresamente en la descripción que la relación de puestos de trabajo efectúe del puesto de trabajo.

TÍTULO II

De la oferta de empleo público, ingreso y promoción profesional

CAPÍTULO I

Oferta de empleo público

Artículo 482.

1. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria serán objeto de una única oferta de empleo público anual, que se elaborará de conformidad con los criterios para el sector público estatal establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las comunidades autónomas determinarán en sus respectivos ámbitos territoriales las necesidades de recursos humanos respecto de los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia sobre los que han asumido competencias y lo pondrán en conocimiento del Ministerio de Justicia.

3. El Ministerio de Justicia elaborará la oferta de empleo público integrando las necesidades de recursos determinadas por las Comunidades Autónomas con las existentes en el resto del territorio del Estado que no haya sido objeto de traspaso y la presentará al Ministerio de Hacienda y Función Pública, quien la elevará al Gobierno para su aprobación.

4. Aprobada la oferta de empleo público, el Ministerio de Justicia procederá a la convocatoria de los procesos selectivos.

5. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, consideradas como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, siempre que superen las pruebas selectivas y que acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad para el desempeño de las funciones y tareas correspondientes en la forma que se determine reglamentariamente.

CAPÍTULO II. SELECCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Artículo 483.

1. De acuerdo con los principios contenidos en el artículo 103.1 de la Constitución Española, el personal funcionario de carrera será seleccionado con criterios de objetividad y con arreglo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y también de publicidad.

2. El contenido del temario, así como de las pruebas a realizar serán únicos para cada cuerpo en todo el territorio del Estado, salvo las pruebas que puedan establecerse para la acreditación del conocimiento de la lengua y del derecho civil, foral o especial, propios de las comunidades autónomas con competencias asumidas, que tendrán carácter optativo y, en ningún caso, serán eliminatorias, teniéndose en cuenta la puntuación obtenida conforme al baremo que se establezca, a los solos efectos de adjudicación de destino dentro de la comunidad autónoma correspondiente.

3. Las pruebas selectivas, se convocarán y resolverán por el Ministerio de Justicia y se realizarán, de forma territorializada en los distintos ámbitos en los que se hayan agrupado las vacantes. Las convocatorias y sus bases, que serán únicas para cada cuerpo, se ajustarán, en todo caso, a lo dispuesto en esta ley y en el real decreto por el que se apruebe el "Reglamento General de

Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia" y se publicarán en el "Boletín Oficial del Estado" y en los "Boletines Oficiales" de las comunidades autónomas, de forma simultánea. Si dicha simultaneidad no fuese posible, los términos y plazos establecidos en la convocatoria, se contarán, en todo caso, a partir de la publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

4. Las bases de la convocatoria serán elaboradas por la Comisión de Selección de Personal y aprobadas por el Ministerio de Justicia, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas.

Las citadas bases, que vincularán a la Administración y a los tribunales que han de juzgar las pruebas selectivas, sólo podrán ser modificadas con estricta sujeción a las normas de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5. En las convocatorias, el Ministerio de Justicia determinará el número de vacantes y el ámbito territorial por el que se ofertan.

Asimismo, cuando el número de plazas o el mejor desarrollo de los procesos selectivos lo aconseje, el Ministerio de Justicia podrá agrupar las vacantes correspondientes a uno o varios territorios.

Los aspirantes podrán solicitar exclusivamente su participación por uno de los ámbitos territoriales que se expresen en la convocatoria.

En ningún caso podrá declararse superado el proceso selectivo en cada ámbito a un número mayor de aspirantes que el de plazas objeto de la convocatoria. Los aspirantes que hubieran superado el proceso selectivo obtendrán destino en alguna de las vacantes radicadas en el mismo territorio por el que hubieran solicitado su participación.

En el caso de que hubieran quedado plazas sin cubrir en alguno de los territorios, el Ministerio de Justicia podrá convocar una prueba selectiva adicional con dichas plazas a la que solo podrán concurrir los aspirantes que hubieran realizado el último ejercicio del proceso anterior.

6. En los procesos selectivos serán admitidas las personas con minusvalías en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas, sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes. Para la realización de las pruebas se establecerán para las personas con minusvalía que lo soliciten las adaptaciones posibles en cuanto a tiempo y medios.

Artículo 484.

El acceso a los cuerpos generales y especiales de la Administración de Justicia se efectuará a través de los sistemas y en los términos establecidos en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 485.

1. Los procesos de selección podrán incluir la realización de un curso teórico-práctico o de un periodo de prácticas, que podrán tener carácter selectivo.

La calificación obtenida servirá para fijar el orden de prelación. No obstante, si tuviesen carácter selectivo, los aspirantes que no superen el mismo podrán repetirlo en el siguiente, al que se incorporarán con la nueva promoción. Si tampoco superaren este curso perderán el derecho a su nombramiento como funcionarios de carrera.

2. Durante su realización, los aspirantes tendrán la consideración de funcionarios en prácticas, con los derechos y obligaciones que se establezcan reglamentariamente.

3. El curso selectivo o en su caso el periodo de prácticas, podrán desarrollarse en los centros, institutos o servicios de formación dependientes de las comunidades autónomas, o en las Oficinas judiciales ubicadas en el ámbito territorial de las mismas.

Artículo 486.

1. La elaboración de los temarios y de las bases de convocatoria por las que han de regirse los procesos selectivos para ingreso en los cuerpos de funcionarios a que se refiere este libro, se encomendará a una Comisión de Selección de Personal, que estará formada por:

Cuatro vocales representantes del Ministerio de Justicia, uno de los cuales asumirá la Presidencia de la Comisión y tendrá voto dirimente en caso de empate en la adopción de acuerdos.

Cuatro representantes de las comunidades autónomas con competencias en materias de Administración de Justicia, uno de los cuales asumirá la Vicepresidencia de la Comisión.

2. Esta Comisión determinará asimismo el programa formativo correspondiente al periodo de prácticas o curso selectivo en su caso.

3. Las normas de funcionamiento de la Comisión de Selección y la forma de designación de sus miembros, se establecerán en el real decreto por el que se apruebe el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia. La composición de dicha Comisión, cuando se trate de la selección de Cuerpos cuya gestión no hayan sido objeto de traspaso, se fijará asimismo en el citado reglamento.

4. Los temarios serán aprobados por la Comisión de Selección y serán únicos para todo el territorio del Estado.

Artículo 487.

1. El desarrollo y calificación de las pruebas selectivas corresponde a los tribunales calificadores que, a tal efecto, se constituyan.

Estos tribunales gozarán de autonomía funcional y responderán de la objetividad del procedimiento y del cumplimiento de las normas contenidas en la convocatoria.

2. En el Reglamento General de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional se establecerá, la composición de los tribunales que, en todo caso estarán formados por un número impar de miembros, así como sus normas de funcionamiento, garantizándose la especialización de los integrantes del mismo y la agilidad del proceso selectivo, sin perjuicio de su objetividad, así como el régimen de incompatibilidades, los derechos y deberes de sus miembros.

Los miembros de los tribunales serán nombrados por el Ministerio de Justicia. En los tribunales que se constituyan en los territorios de las comunidades autónomas con competencias asumidas, dos de cada cinco vocales serán propuestos por el órgano competente de dicha comunidad.

Artículo 488.

1. Concluido el proceso selectivo, los aspirantes que lo hubiesen superado, cuyo número no podrá exceder en ningún caso al de plazas convocadas en cada ámbito, y que dentro del plazo que se establezca acrediten reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, serán nombrados funcionarios de carrera por el órgano competente del Ministerio de Justicia.

2. Los nombramientos serán objeto de publicación, simultáneamente, en el "Boletín Oficial del Estado" y en los Boletines o Diarios Oficiales de las comunidades autónomas con competencias asumidas.

3. La adjudicación de puestos de trabajo a los funcionarios de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con sus peticiones entre los puestos ofertados a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo.

Los destinos adjudicados tendrán carácter definitivo equivalente a todos los efectos a los obtenidos por concurso.

Los puestos de trabajo que se oferten a los funcionarios de nuevo ingreso deberán haber sido objeto de concurso de traslado previo entre quienes ya tuvieran la condición de funcionario.

4. Para adquirir la condición de funcionario de carrera se deberá tomar posesión del destino adjudicado en el plazo que reglamentariamente se establezca.

Artículo 489.

1. El Ministerio de Justicia o, en su caso, los órganos competentes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los traspasos de medios personales para el funcionamiento de la Administración de Justicia, podrán nombrar funcionarios interinos por necesidades del servicio, cuando no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación por funcionario de carrera y siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

b) La sustitución transitoria de los titulares.

c) El exceso o acumulación de asuntos en los órganos judiciales.

La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse de acuerdo con los criterios objetivos que se fijen en la orden ministerial o, en su caso, la disposición de la Comunidad Autónoma que haya recibido los traspasos de medios personales para el funcionamiento de la Administración de

Justicia mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Los nombrados deberán reunir los requisitos y titulación necesarios para el ingreso en el cuerpo; tomarán posesión en el plazo que reglamentariamente se establezca y tendrán los mismos derechos y deberes que los funcionarios, salvo la fijeza en el puesto de trabajo y las mismas retribuciones básicas y complementarias.

Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados que tendrán efectos retributivos conforme a lo establecido en la normativa vigente para los funcionarios de la Administración General del Estado. Este reconocimiento se efectuará previa solicitud del interesado.

3. Serán cesados según los términos que establezca la orden ministerial o, en su caso, la disposición de la Comunidad Autónoma y, en todo caso, cuando se provea la vacante, se incorpore su titular, desaparezcan las razones de urgencia o se cumpla el periodo máximo establecido en el apartado 1.c).

4. Periódicamente, la Administración competente, previa negociación con las organizaciones sindicales, analizará la conveniencia o no de prorrogar el refuerzo, comprobando que aún persiste el exceso o acumulación de asuntos pendientes. Al cabo de tres años desde el nombramiento, se propondrá su conversión en las relaciones de puestos de trabajo como incremento de plantilla si se constata que la necesidad de personal tiene carácter estructural.

CAPÍTULO II BIS

De la cooperación y coordinación en la Administración de Justicia

Artículo 489 bis.

1. La Conferencia Sectorial de Administración de Justicia, como órgano de cooperación entre la Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en materia de provisión de medios materiales, económicos y personales necesarios para la Administración de Justicia, atenderá en su funcionamiento y organización a lo establecido en la vigente legislación sobre régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

2. Se crea la Comisión de Recursos Humanos de la Administración de Justicia como órgano técnico y de trabajo dependiente de la Conferencia Sectorial de Administración de Justicia. En esta Comisión se hará efectiva la cooperación de la política de personal entre el Ministerio de Justicia y las Administraciones de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, y en concreto le corresponde:

a) Impulsar las actuaciones necesarias para garantizar la efectividad de los principios constitucionales en el acceso al empleo público, así como su integridad y coherencia, en el conjunto de las necesidades de la Administración de Justicia.

b) Emitir informe sobre cualquier proyecto normativo que las Administraciones Públicas le presenten.

c) Elaborar estudios e informes sobre empleo público en la Administración de Justicia.

d) Cualquier otra función de consulta o participación que reglamentariamente pudiera serle atribuida.

3. Componen la Comisión de Recursos Humanos de la Administración de Justicia los titulares de aquellos órganos directivos con competencia en materia de recursos humanos de la Administración General del Estado y de las Administraciones de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en materia de Justicia.

4. La Comisión de Recursos Humanos de la Administración de Justicia elaborará sus propias normas de organización y funcionamiento en el marco de lo previsto en la presente Ley Orgánica y en su desarrollo reglamentario.

CAPÍTULO III. DE LA PROMOCIÓN INTERNA.

Artículo 490.

1. Se garantiza la promoción interna, mediante el ascenso desde un cuerpo para cuyo ingreso se ha exigido determinada titulación a otro cuerpo para cuyo acceso se exige la titulación inmediata superior o, en el caso de los cuerpos especiales, mediante la posibilidad de acceder a las diferentes especialidades de un mismo cuerpo.

2. Además de las plazas que se incluyan para la incorporación de nuevo personal de conformidad con lo previsto en el artículo 482, el Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, previa autorización por parte del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, convocará anualmente procesos de promoción interna para la cobertura de un número de plazas equivalente al cincuenta por ciento de las que, para cada cuerpo, sean objeto de la Oferta de Empleo Público.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, el Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, con carácter extraordinario y previa autorización del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, podrá convocar procesos de promoción interna específicos cuando las circunstancias en la Administración de Justicia lo aconsejen.

En ambos casos, las plazas convocadas por el turno de promoción interna que no resulten cubiertas no podrán, en ningún caso, acrecer a las convocadas por turno libre ni incorporarse a la Oferta de Empleo Público.

3. La promoción interna se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición en los términos que se establezcan en el Real Decreto por el que se apruebe el reglamento de ingreso, provisión de puestos y promoción profesional. En todo caso, se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. La promoción interna para el acceso a diferente especialidad del mismo cuerpo tendrá lugar entre funcionarios que desempeñen actividades sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico.

5. En todo caso, los funcionarios deberán poseer la titulación académica requerida para el acceso a los cuerpos o especialidades de que se trate, tener una antigüedad de al menos dos años en el cuerpo al que pertenezcan y reunir los requisitos y superar las pruebas que se establezcan. Dichas pruebas podrán llevarse a cabo en convocatoria independiente de las de ingreso general. Los funcionarios que accedan por promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia para la ocupación de los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Las convocatorias podrán establecer la exención de las pruebas encaminadas a acreditar los conocimientos ya exigidos para el acceso al cuerpo de origen, pudiendo valorarse los cursos y programas de formación superados.

6. Los funcionarios del Cuerpo de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses podrán acceder mediante promoción interna al Cuerpo de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, siempre que reúnan los requisitos para ello.

TÍTULO III. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO.

Artículo 491.

1. La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los requisitos establecidos en el libro V de esta ley orgánica para el Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia.

2. La condición de funcionario de carrera se pierde en los mismos supuestos que los contemplados en el libro V para el Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia.

Artículo 492.

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) Por incapacidad permanente para el servicio.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de seguridad social que le sea de aplicación.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los 65 años de edad. No obstante, los funcionarios podrán prolongar voluntariamente su permanencia en el servicio activo, como máximo hasta que cumplan 70 años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

4. Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General o Especial de la

Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad, hasta alcanzar la edad máxima de 70 años.

5. Procederá asimismo la jubilación del funcionario cuando éste padezca incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo. Será preceptiva la instrucción del oportuno expediente de incapacidad.

Resolución de 3 de febrero de 1997, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se dictan normas complementarias de procedimiento para la aplicación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo a los funcionarios que integran los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.

El artículo 107 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, modifica la redacción del artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el sentido de manteniendo invariable la edad de jubilación forzosa a los sesenta y cinco años, posibilitar la permanencia en el servicio activo de aquellos funcionarios que voluntariamente lo deseen hasta que cumplan, como máximo, los setenta años de edad, con excepción de los funcionarios de aquellos cuerpos y escalas que tienen normas específicas de jubilación.

Por su parte la disposición adicional séptima de la citada Ley 13/1996 determina que la prolongación de la permanencia en el servicio activo para los funcionarios de las distintas Administraciones Públicas será de aplicación a partir del 1 de enero de 1997.

La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, regula exclusivamente la jubilación forzosa de los funcionarios de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia. En este sentido, el artículo 467 de la citada Ley, en la redacción dada por la Ley Orgánica 16/1994, de 8 de noviembre, establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de los integrantes de los distintos cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, excepto el de los Secretarios judiciales. Tanto el artículo 456 de la citada Ley Orgánica, como el artículo 1.5 de la Ley 30/1984, fundamentan la aplicación supletoria de la prolongación voluntaria de la permanencia en el servicio activo a los citados cuerpos de funcionarios a partir de la fecha señalada en el párrafo anterior, por lo que se hace necesario dictar normas complementarias de procedimiento.

En su virtud dispongo:

Primero. Definiciones.

A los efectos de la presente Resolución se entiende por:

→ **Procedimiento:** El conjunto de actuaciones administrativas orientadas a hacer efectivo el derecho de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta norma de prolongar la permanencia en el servicio activo hasta que cumplan, como máximo, los setenta años de edad.

→ **Centro de destino:** El centro, dependencia u organismo donde preste sus servicios el funcionario.

Segundo. Ámbito de aplicación.

Esta Resolución es de aplicación al personal funcionario que integra los cuerpos de Médicos Forenses, Facultativos del Instituto de Toxicología, Secretarios de Juzgados de Paz a extinguir y de Oficiales, Auxiliares y Agentes al servicio de la Administración de Justicia.

Tercero. Órgano competente.

Será órgano competente para conocer y resolver las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo, el que lo sea para tramitar y declarar la jubilación forzosa por edad del funcionario.

Cuarto. Procedimiento.

1. Iniciación.

1.1 El procedimiento se iniciará a solicitud del funcionario mediante escrito dirigido al órgano competente, del que el interesado dará cuenta a la Jefatura del centro de destino.

1.2 El escrito de solicitud deberá presentarse al órgano competente con una antelación mínima de dos meses a la fecha en la que el funcionario cumpla la edad de jubilación forzosa.

1.3 La presentación de la solicitud comportará automáticamente la no iniciación del procedimiento de jubilación forzosa por edad del interesado o su suspensión si se hubiese ya iniciado.

2. Terminación.

2.1 El órgano competente dictará resolución sobre la prolongación de su permanencia en el servicio activo, dentro del plazo de un mes a contar desde la fecha de entrada en el registro del órgano competente de la solicitud del funcionario.

2.2 La resolución positiva de la solicitud tendrá el contenido expresado en el apartado quinto de esta Resolución y se ajustará al modelo oficial que figura en el anexo. Esta resolución se notificará al interesado y se comunicará al centro de destino y al Registro Central de Personal al servicio de la Administración de Justicia para su anotación preceptiva.

2.3 La resolución negativa de la solicitud será motivada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo

54.1.a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la misma sólo podrá estar fundada en la carencia por el interesado del requisito de edad o en el hecho de haber presentado la solicitud fuera

del plazo establecido en el apartado cuarto (1.2 anterior). Esta Resolución se notificará al interesado

y al centro de destino y contra ella se podrá interponer el recurso administrativo o contencioso-administrativo procedente.

2.4 Si antes de los quince días anteriores a la fecha del cumplimiento de la edad de jubilación forzosa, el órgano competente no hubiera dictado resolución sobre la prolongación de la permanencia en el servicio activo, se entenderá estimada la solicitud del interesado, a los efectos establecidos en los artículos 43 y concordantes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Quinto. Contenido de la Resolución.

1. La Resolución sobre la prolongación de la permanencia en el servicio activo pondrá fin al procedimiento.

2. El contenido de la Resolución a que se refiere el apartado cuarto (2.2 de esta Resolución), comprenderá necesariamente los siguientes extremos:

a. Datos de identificación del funcionario. b. Datos del puesto de trabajo. c. Fecha a partir de la cual comienza la prolongación de la permanencia en el servicio activo. d. Identificación del órgano competente. e. Recursos que proceden contra la Resolución.

Sexto. Fin de la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

El funcionario podrá poner fin a la prolongación de la permanencia en el servicio activo comunicando al órgano competente la fecha prevista por él para su jubilación forzosa por edad. Esta comunicación habrá de ir dirigida al órgano competente necesariamente con la antelación mínima de tres meses a la fecha de jubilación solicitada.

La entrada en registro de la comunicación señalada en el párrafo anterior determinará el inicio del procedimiento de jubilación forzosa por edad, siguiendo los trámites reglamentariamente establecidos. En todo caso la fecha de jubilación forzosa que figure en la correspondiente Resolución deberá coincidir con la solicitada por el interesado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

Los funcionarios que se encuentren en situaciones administrativas distintas a la de servicio activo y que deseen prolongar su permanencia en el mismo para cuando obtengan el reingreso al servicio activo, podrán ejercer reserva de este derecho, dirigiendo escrito al órgano de jubilación con una antelación mínima de dos meses de la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación forzosa. La entrada en registro del escrito del interesado determinará la no iniciación o suspensión del procedimiento de jubilación forzosa por edad, comunicándose así al interesado. En cualquier momento, previo al reingreso en la situación de servicio activo, el interesado podrá solicitar del órgano competente la iniciación o continuación de la tramitación del procedimiento de jubilación forzosa por edad.

Los efectos económicos y administrativos de la prolongación de la permanencia en el servicio activo, que se producirá una vez reingresado el funcionario en la situación de servicio activo, serán coincidentes con la fecha de reingreso.

Artículo 493.

Podrán ser rehabilitados mediante el procedimiento que reglamentariamente se establezca:

Los funcionarios que hubiesen perdido la condición de tales, como consecuencia de la pérdida de la nacionalidad española o por incapacidad permanente para el servicio, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó.

Quienes hubiesen perdido la condición de funcionario por inhabilitación absoluta o especial como pena principal o accesoria o por condena a pena privativa de libertad por razón de delito doloso, una vez extinguidas sus responsabilidades civiles y penales y, en su caso, cancelados los antecedentes penales.

Asimismo podrán ser rehabilitados, los funcionarios que hayan sido separados del servicio como consecuencia de sanción disciplinaria.

NOTA DE VIGENCIA. El Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, se reproduce conforme a su texto consolidado, cuya última actualización publicada es de 25 de junio de 2025. Las referencias históricas a órganos, centros de destino o normas anteriores se mantienen cuando forman parte del texto oficial, pero deben interpretarse de acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial vigente, el modelo de Tribunales de Instancia y la normativa posterior, sin sustituir silenciosamente la literalidad reglamentaria.

Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia TÍTULO IV. REHABILITACIÓN.

Artículo 76. Supuestos de rehabilitación.

Podrán ser rehabilitados:

1. Los funcionarios que hubiesen perdido la condición de tales como consecuencia de la incapacidad permanente para el servicio, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó.
2. Los funcionarios que hubiesen perdido la condición de tales como consecuencia de la pérdida de la nacionalidad española, una vez recuperada ésta o adquirida otra que permita la rehabilitación.
3. Quienes hubiesen perdido la condición de funcionario a consecuencia de la imposición con carácter firme de inhabilitación absoluta o especial como pena principal o accesoria o por condena a pena privativa de libertad superior a tres años, por razón de delito doloso, una vez extinguidas sus responsabilidades civiles y penales y, en su caso, cancelados los antecedentes penales. Asimismo podrán ser rehabilitados los funcionarios que hayan sido separados del servicio como consecuencia de sanción disciplinaria.

Artículo 77. Órgano competente.

Será órgano competente para resolver los expedientes de rehabilitación en los supuestos señalados en el artículo anterior el Ministro de Justicia, correspondiendo su instrucción a la Secretaría de Estado de Justicia a través del titular de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.

Artículo 78. Iniciación.

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud del interesado dirigida al Ministro de Justicia, en la que se harán constar los siguientes datos:
 - a) Causa y fecha de pérdida de la condición de funcionario.
 - b) Puesto de trabajo que ocupaba al tiempo de la expresada pérdida, con identificación de la unidad de dependencia, municipio y provincia de destino o situación administrativa en la que se hallare, en el caso de que ésta no fuera de servicio activo.
 - c) Supuesto de rehabilitación al que pretenda acogerse.
 - d) Cualquier otra circunstancia o información que considere procedente alegar.
2. Quienes hubieran recuperado la nacionalidad española o adquirido otra nacionalidad que permita el acceso al cuerpo o escala al que pertenecieron deberán aportar certificación literal de nacimiento expedida por el Registro Civil en la que conste la recuperación de la nacionalidad.
3. En el supuesto de rehabilitación por desaparición de la causa que motivó la jubilación por incapacidad permanente, el interesado deberá solicitar que se efectúe el correspondiente reconocimiento médico por el Equipo de Valoración de Incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social u órgano médico equivalente de la comunidad autónoma en la provincia en la que el interesado tenga su domicilio, pudiendo acompañar a la instancia cuanta documentación relativa a su historial o situación médica tuviere por conveniente.

4. Quienes hubieran perdido la condición de funcionarios como consecuencia de haber sido condenados a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial o por delito doloso, deberán acreditar, además de los datos indicados en el apartado 1, la extinción de la responsabilidad penal y civil, y que han sido cancelados los antecedentes en el Registro Central de Penados y Rebeldes.

5. Los funcionarios a que se refiere el apartado anterior y aquéllos que hubiesen sido separados del servicio como consecuencia de sanción disciplinaria, no podrán solicitar la apertura del expediente de rehabilitación antes de haber transcurrido dos años a partir de la firmeza del acuerdo de separación.

Artículo 79. Instrucción.

1. El órgano instructor del procedimiento comprobará el cumplimiento de los requisitos que facultan al interesado para solicitar la rehabilitación y, en el caso de que aquéllos no estuvieran suficientemente acreditados, le requerirá para que en el plazo máximo de diez días aporte los documentos y justificaciones correspondientes.

2. En el supuesto de rehabilitación por desaparición de la causa que motivó la jubilación por incapacidad permanente, el órgano instructor del procedimiento se dirigirá a la unidad competente de la Administración General del Estado o de la comunidad autónoma, a los efectos de que por parte de dicha unidad se ordene el reconocimiento médico del funcionario y se emita nuevo dictamen médico que, en su caso, sirva de base para declarar su rehabilitación, procediéndose hasta la fase de elaboración de la propuesta de resolución de acuerdo con los trámites establecidos para la instrucción del procedimiento de jubilación por incapacidad.

Artículo 80. Criterios para la formulación de la propuesta de resolución.

1. En los supuestos de cambio de nacionalidad y jubilación por incapacidad permanente para el servicio, la acreditación suficiente de las causas objetivas que posibilitan la rehabilitación será determinante para que el órgano competente para la tramitación del procedimiento formule propuesta de resolución estimatoria de la solicitud del interesado.

2. Para la resolución del procedimiento de rehabilitación de quienes hubieran perdido su condición de funcionario como consecuencia de haber sido condenados a pena principal o accesoria de inhabilitación, por delito doloso, o por haber sido separados como consecuencia de sanción disciplinaria, se tendrán en cuenta los siguientes criterios orientadores:

- a) Antecedentes penales previos y posteriores a la pérdida de la condición de funcionario.
- b) Daño o perjuicio para el servicio público derivado de la comisión del delito o la falta.
- c) Relación del hecho delictivo con el desempeño del cargo funcional.
- d) Gravedad de los hechos y, en su caso, duración de la condena.
- e) Tiempo transcurrido desde la comisión del delito o la falta.
- f) Cualquier otro que permita apreciar objetivamente la incidencia del delito o la falta cometidos sobre la futura ocupación de un puesto de funcionario de la Administración de Justicia.

3. La instancia, en unión de los antecedentes que obren en el Ministerio, se remitirá al Consejo General del Poder Judicial para que emita el oportuno informe, que será preceptivo, sobre las circunstancias que pudieran concurrir en el peticionario y que tuvieren relación con el servicio y funcionamiento de la Administración de Justicia. El informe lo remitirá al Ministerio de Justicia para la resolución que proceda.

4. Si el funcionario que pretenda la rehabilitación hubiera tenido como último destino cualquiera de los radicados en el territorio de una comunidad autónoma con traspasos recibidos, se solicitará, con carácter previo al informe del Consejo General del Poder Judicial, informe del órgano competente de la comunidad autónoma.

5. Formulada propuesta de resolución, tenidos en cuenta los criterios señalados en este artículo, la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia dará vista al interesado del expediente instruido, con inclusión de la propuesta de resolución formulada, para que en el plazo máximo de quince días presente las alegaciones que estime oportunas, debidamente justificadas.

Artículo 81. Terminación.

1. Cumplido el trámite anterior, el órgano instructor elevará propuesta de resolución del expediente al Ministro de Justicia para su resolución.

2. El plazo máximo para resolver el procedimiento y notificar la resolución será de seis meses. Si transcurrido dicho plazo no se hubiera notificado resolución expresa, el interesado estará

legitimado para entender estimada su solicitud, sin perjuicio de la obligación de dictar resolución expresa por parte del Ministro de Justicia.

3. La resolución dictada por el Ministro de Justicia será notificada al interesado. En los casos en que la resolución del procedimiento de rehabilitación sea denegatoria y en los supuestos de rehabilitación de quienes hubieren sido condenados a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial, por delito doloso, o hubiesen sido separados del servicio por sanción disciplinaria, dicha resolución habrá de ser motivada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. La resolución adoptada pone fin a la vía administrativa y contra ella se podrá interponer el correspondiente recurso contencioso-administrativo.

5. Si la resolución adoptada fuera desestimatoria, el interesado no podrá solicitar de nuevo la rehabilitación hasta que no varíen las circunstancias y requisitos exigidos y, en todo caso, en el supuesto de condenas a penas de inhabilitación o como consecuencia de separación del servicio por sanción disciplinaria, hasta el transcurso de dos años desde la resolución desestimatoria.

6. El período transcurrido entre la pérdida de la condición de funcionario y la rehabilitación no será computable a efectos del reconocimiento y cálculo de una pensión posterior, cualquiera que fuese su causa. Tampoco será computable a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos que puedan corresponder según el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación al funcionario.

Artículo 494.

1. El Ministro de Justicia será competente para el nombramiento de los funcionarios de carrera. Asimismo, será competente para acordar la pérdida de la condición de funcionario, y en su caso la rehabilitación, en los supuestos contemplados en esta Ley Orgánica en la forma y mediante el procedimiento que reglamentariamente se determine, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito o falta cometida.

2. La jubilación voluntaria, forzosa, o por incapacidad permanente, así como la posible prórroga de permanencia en el servicio activo será acordada por el órgano competente del Ministerio de Justicia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma con competencias asumidas. Ello sin perjuicio de que la rehabilitación procedente de jubilación por incapacidad permanente para el personal al servicio de la Administración de Justicia será acordada, en todo caso, por el Ministerio de Justicia, en la forma y de acuerdo con el procedimiento que se establezca reglamentariamente.

TÍTULO IV

Derechos, deberes e incompatibilidades

CAPÍTULO I

Derechos, deberes e incompatibilidades

Artículo 495.

1. Los funcionarios de carrera tienen los siguientes derechos profesionales:

a) Al mantenimiento de su condición funcional, al desempeño efectivo de tareas o funciones propias de su cuerpo y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñen sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente.

b) A percibir la retribución y las indemnizaciones por razón del servicio establecidas en la normativa vigente.

c) A la carrera profesional, a través de los mecanismos de promoción profesional que se establezcan de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

d) A recibir por parte de la Administración la formación necesaria, inicial y continuada, con el fin de mejorar sus capacidades profesionales de forma que les permita una mejor y más pronta adaptación a sus puestos de trabajo y les posibilite su promoción profesional.

Con el fin de asegurar la homogeneidad y que las acciones formativas que se establezcan por las distintas Administraciones públicas competentes en materia de gestión de personal no representen obstáculos en la promoción y en la movilidad del personal al servicio de la Administración de Justicia en el territorio del Estado, se adoptarán medidas de coordinación y homologación en materia de formación continua.

- e) A ser informados por sus jefes o superiores de las tareas o cometidos a desempeñar y a participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde presten sus servicios.
- f) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- g) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- h) A vacaciones, permisos y licencias.
- i) A recibir protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual las Administraciones competentes adoptarán aquellas medidas que sean necesarias para la aplicación efectiva de la normativa vigente sobre prevención de riesgos y salud laboral, procediendo a la evaluación de los riesgos iniciales y al establecimiento de planes de emergencia, así como a la creación de servicios de prevención y de un Comité Central de Seguridad y Salud.
- j) A la jubilación.
- k) A un régimen de Seguridad Social, que para los funcionarios de carrera y funcionarios en prácticas estará integrado por el Régimen General de la Seguridad Social o el Régimen de Clases Pasivas del Estado, en función de la fecha en la que hayan adquirido tal condición, y el Mutualismo Judicial, regulado por Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, y disposiciones de desarrollo.
- l) A los derechos previstos en el artículo 444.2 de esta Ley.

2. El régimen de derechos contenido en el apartado anterior será aplicable a los funcionarios interinos en la medida que la naturaleza del derecho lo permita, quedando integrados, a efectos de seguridad social, en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 496.

Los funcionarios tienen los siguientes derechos colectivos, en los términos establecidos por la Constitución y las leyes:

- a) A la libre asociación profesional.
- b) A la libre sindicación.
- c) A la actividad sindical.
- d) De huelga, en los términos contenidos en la legislación general del Estado para funcionarios públicos, garantizándose el mantenimiento de los servicios esenciales de la Administración de Justicia.
- e) A la negociación colectiva, a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, para lo cual se establecerán los marcos adecuados que permitan una mayor y más intensa participación de los representantes de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, a través de grupos de trabajo, mesas o cualquier otro foro de diálogo y negociación.
- f) De reunión.

Artículo 497.

Los funcionarios de la Administración de Justicia están obligados a:

- a) Respetar la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico.
- b) Ejercer sus tareas, funciones o cargo con lealtad e imparcialidad y servir con objetividad los intereses generales.
- c) Cumplir con diligencia las instrucciones profesionales recibidas de su superior jerárquico en el ámbito de sus competencias.
- d) Realizar con la debida aplicación las funciones o tareas propias de su puesto de trabajo y aquellas otras que, relacionadas con las anteriores, les encomienden sus jefes o superiores para el cumplimiento de los objetivos de la unidad.
- e) Cumplir el régimen de jornada y horario que se establezca.
- f) Mantener sigilo de los asuntos que conozcan por razón de sus cargos o funciones y no hacer uso indebido de la información obtenida así como guardar secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente.
- g) Dar cuenta a las autoridades competentes de aquellas órdenes que, a su juicio, fuesen contrarias a la legalidad o constitutivas de delito.
- h) Cumplir el régimen de incompatibilidades y prohibiciones.
- i) Tratar con atención y respeto a los ciudadanos.

- j) Dar a conocer su identidad y categoría a los interesados que lo requieran, salvo cuando ello no fuera posible por razones de seguridad.
- k) Velar por la conservación y uso correcto de los locales, material, documentos e información a su cargo, no utilizando los medios propiedad de la Administración en provecho propio ni ejercer sus cometidos de forma que puedan beneficiar ilegítimamente a sí mismos o a otras personas.
- l) Tratar con corrección y consideración a los superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, así como a Abogados, Procuradores y Graduados Sociales.

Artículo 498.

1. Los funcionarios estarán sujetos al régimen de incompatibilidades previsto en la legislación general aplicable a los funcionarios al servicio de las Administraciones públicas.

2. El ejercicio de cualquier actividad que requiera declaración de compatibilidad, exigirá la previa autorización del Ministerio de Justicia o de la Comunidad Autónoma con competencias asumidas. No se podrá autorizar la compatibilidad para el ejercicio de una actividad privada cuando se desempeñen puestos con dedicación especial. Tampoco procederá esta autorización, para los médicos forenses y técnicos facultativos que desempeñen puestos de Director o Subdirector en los Institutos de Medicina Legal o en el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses y sus departamentos.

3. En todo caso, su función será incompatible con:

a) Por lo que se refiere a Cuerpos Especiales:

- 1.º La intervención como particulares en los casos que pudieran tener relación con sus funciones.
- 2.º La función de médico de empresa, de entidades aseguradoras o el desempeño de empleos en dichas entidades.
- 3.º Cualquier actividad pericial privada.
- 4.º Emisión de certificados médicos de defunción, salvo que presten servicios en el Registro Civil y únicamente en el ejercicio de sus funciones.

b) Por lo que se refiere a Cuerpos Generales:

- 1.º El ejercicio de la abogacía, procuraduría, o de la profesión de Graduado Social y empleos al servicio de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales o cualquier otra profesión que habilite para actuar ante Juzgados y Tribunales.
- 2.º El desempeño de todo tipo de asesoramiento jurídico, sea retribuido o no.
- 3.º La condición de agentes de seguros y la de empleado de los mismos o de una compañía de seguros.
- 4.º El desempeño de los cargos de gerentes, consejeros o asesores de empresas que persigan fines lucrativos.
- 5.º El desempeño de servicios de gestión administrativa, ya sea como titular o como empleado de tales oficinas.
- 6.º El ejercicio de funciones periciales privadas ante los Tribunales y Juzgados.

Artículo primero.

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

A los solos efectos de esta Ley se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismo y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

2. Además, no se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel ni ejercer opción por percepciones correspondiente a puestos incompatibles.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por remuneración cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional.

3. En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

Artículo 499.

1. La abstención del funcionario se comunicará por escrito motivado a quien sea competente para dictar la resolución que ponga término al pleito o causa en la respectiva instancia. En caso de ser estimada la abstención, será reemplazado en el proceso por quien legalmente deba sustituirle. De ser desestimada, habrá de continuar actuando en el asunto.

2. Su recusación sólo será posible por las causas legalmente previstas y por los trámites previstos para la recusación de los letrados de la Administración de Justicia con las siguientes excepciones:

a) El incidente gubernativo se instruirá por el letrado o letrada de la Administración de Justicia del que funcionalmente dependa, y lo decidirá quien sea competente para dictar la resolución que ponga término al pleito o causa en la respectiva instancia.

b) Si, a la vista del escrito de recusación, el letrado de la Administración de Justicia estimare que la causa no es de las tipificadas en la ley, inadmitirá en el acto la petición expresando las razones en que se funde tal inadmisión. Contra esta resolución no se dará recurso alguno.

c) Admitido a trámite el escrito de recusación, y en el día siguiente a su recepción, el recusado manifestará al letrado de la Administración de Justicia si se da o no la causa alegada. Cuando reconozca como cierta la causa de recusación, el letrado de la Administración de Justicia acordará reemplazar al recusado por quien legalmente le deba sustituir. Contra esta resolución no cabrá recurso alguno.

d) Si el recusado niega la certeza de la causa alegada como fundamento de la recusación, el letrado de la Administración de Justicia, oído lo que el recusado alegue, dentro del quinto día y practicadas las comprobaciones que el recusado proponga y sean pertinentes o las que él mismo considere necesarias, remitirá lo actuado a quien haya de resolver para que decida el incidente.

3. A los funcionarios del Cuerpo de Médicos Forenses, les serán de aplicación las prescripciones que establezcan las normas procesales respecto a la recusación de peritos.

CAPÍTULO II. JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 500.

1. La duración de la jornada general de trabajo efectivo en cómputo anual y de aquellas jornadas que hayan de ser realizadas en régimen de dedicación especial, así como sus especificidades, será fijada por resolución del órgano competente del Ministerio de Justicia, previo informe de las comunidades autónomas con competencias asumidas y negociación con las organizaciones sindicales más representativas.

Los funcionarios deberán ejercer su actividad en los términos que exijan las necesidades del servicio. A tal efecto, por el Ministerio de Justicia, previo informe de las comunidades autónomas con competencias asumidas y negociación con las organizaciones sindicales, se determinarán las compensaciones horarias y cómputos especiales cuando la atención de actuaciones procesales urgentes e inaplazables suponga un exceso de horas sobre la jornada a realizar.

2. La duración de la jornada general semanal será igual a la establecida para la Administración General del Estado. Los funcionarios podrán realizar jornadas reducidas, en los supuestos y con las condiciones establecidas legal y reglamentariamente.

3. Se podrán establecer jornadas sólo de mañana o jornadas de mañana y tarde para determinados servicios u órganos jurisdiccionales, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, y en especial en las unidades de atención al público, en las que se tenderá a aumentar el tiempo de atención a los ciudadanos.

La incorporación de los funcionarios a la jornada de mañana y tarde será voluntaria y deberá ir acompañada de medidas incentivadoras.

4. La distribución de la jornada y la fijación de los horarios se determinará a través del calendario laboral que, con carácter anual, se aprobará por el órgano competente del Ministerio de Justicia y de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, en sus respectivos ámbitos, previo informe del Consejo General del Poder Judicial y negociación con las organizaciones sindicales. El calendario laboral se determinará en función del número de horas anuales de trabajo efectivo. Podrán establecerse flexibilidades horarias a la entrada y salida del trabajo, garantizándose en todo caso un número de horas de obligada concurrencia continuada.

Los horarios que se establezcan deberán respetar en todo caso el horario de audiencia pública.

5. Cuando las peculiaridades de algunos servicios u órganos jurisdiccionales así lo aconsejen, podrán establecerse horarios especiales, que figurarán en las relaciones de puestos de trabajo y serán objeto del complemento retributivo que se determine.

6. El incumplimiento de la jornada dará lugar al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado, calculado en la forma establecida por la normativa de aplicación. A estos efectos, se considera trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido en la forma que se determine, teniendo en cuenta las compensaciones horarias que procedan y el que corresponda a permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidas por funciones sindicales.

Artículo 501.

1. El Consejo General del Poder Judicial, oídos el Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas con competencias asumidas, así como los Colegios de Abogados y Procuradores de cada demarcación, determinará los órganos jurisdiccionales y otros servicios de la Administración de Justicia que han de permanecer en servicio de guardia, así como los horarios y las condiciones en que se realizará el mismo.

2. El Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas en sus respectivos territorios garantizarán la asistencia necesaria a los órganos o servicios judiciales en funciones de guardia. A tal efecto previa negociación con las organizaciones sindicales determinarán el número de funcionarios que han de prestar dicho servicio, la permanencia en el órgano judicial o servicio o la situación de disponibilidad de los mismos y organizarán y distribuirán el horario a realizar.

ORDEN JUS/615/2012, DE 1 DE MARZO, POR LA QUE SE REGULA LA DURACIÓN DE LA JORNADA GENERAL DE TRABAJO EN CÓMPUTO ANUAL Y LAS DE LAS JORNADAS EN RÉGIMEN DE DEDICACIÓN ESPECIAL PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

La Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, establece que la duración de la jornada general de trabajo efectivo en cómputo anual y de aquellas jornadas que hayan de ser realizadas en régimen de dedicación especial, así como sus especificidades, será fijada por Resolución del órgano competente del Ministerio de Justicia, previo informe de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas y negociación con las Organizaciones sindicales más representativas.

Asimismo, corresponde al Ministerio de Justicia determinar las compensaciones horarias y cómputos especiales cuando la atención de actuaciones procesales urgentes e inaplazables suponga un exceso de horas sobre la jornada a realizar.

Esta Orden Ministerial ha sido informada por el Consejo General del Poder Judicial, las Comunidades Autónomas con competencias asumidas y negociada con las organizaciones sindicales más representativas.

En su virtud, dispongo:

Primero. Ámbito de aplicación.

La presente Orden será aplicable al personal al servicio de la Administración de Justicia, regulado en el artículo 470 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Segundo. Normas sobre el calendario laboral.

1. La distribución de la jornada y la fijación de los horarios se determinará a través del calendario laboral que, con carácter anual, se aprobará por el órgano competente del Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, en sus respectivos ámbitos, previo

informe favorable del Consejo General del Poder Judicial y negociación con las organizaciones sindicales.

2. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal al servicio de la Administración de Justicia.

3. Los órganos competentes del Ministerio y, en su caso, de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, aprobarán anualmente antes del 28 de febrero de cada año sus calendarios laborales, que habrán de respetar las siguientes normas:

a. El calendario laboral se determinará en función del número de horas anuales de trabajo efectivo y deberá expresar el horario de atención directa a los ciudadanos, el número de horas a realizar cada mes y el horario a realizar durante la jornada de verano.

b. Podrán establecerse flexibilidades horarias a la entrada y salida del trabajo, garantizándose en todo caso un número de horas de obligada concurrencia continuada.

c. Los horarios se supeditarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención a los ciudadanos.

d. La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.

e. Los horarios que se establezcan, incluidos los referidos a festividades tradicionales, deberán respetar en todo caso el horario de audiencia pública, así como lo dispuesto en el artículo 135 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil con respecto a la presentación de escritos sometidos a término. "15 horas día ss."

f. Los órganos competentes del Ministerio de Justicia y, en su caso, de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en sus respectivos ámbitos, aprobarán la jornada de trabajo durante las festividades tradicionales, las cuales no podrán superar un máximo de cinco días anuales en la misma localidad.

g. Asimismo, los respectivos órganos, dentro de su ámbito territorial, darán la publicidad necesaria a sus correspondientes calendarios, con la finalidad de asegurar su conocimiento, tanto por parte de los empleados públicos como de los ciudadanos interesados.

Tercero. Duración de la jornada general de trabajo.

La duración mínima de la jornada de trabajo en la Administración de Justicia será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cincuenta y siete horas anuales.

Cuarto. Jornadas de régimen de dedicación especial.

Los funcionarios que tengan un régimen de dedicación especial realizarán una jornada de trabajo máxima de cuarenta horas semanales.

El Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en sus respectivos ámbitos territoriales, previo informe del Consejo General del Poder Judicial, distribuirán esta jornada y fijarán los horarios a realizar. Igualmente, corresponderá al Ministerio de Justicia o, en su caso, a las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, determinar qué servicios o puestos de trabajo dentro de la Relación de Puestos de Trabajo, deberán prestarse en régimen de dedicación especial, cuyas características habrán de ser negociadas con las organizaciones sindicales en sus respectivos ámbitos.

Quinto. Servicio de guardia.

La realización de los servicios de guardia se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 4 de junio de 2003, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se modifica la de 5 de diciembre de 1996, por la se dictan instrucciones sobre jornada y horarios en el ámbito de la Administración de Justicia, sin perjuicio de la regulación contenida en esta materia en el Título III del Reglamento 1/2005, de 15 de septiembre, de los Aspectos Accesorios de las Actuaciones Judiciales, y de la regulación que, dentro de su ámbito competencial, pueda establecer el Consejo General del Poder Judicial.

Sexto. Jornada reducida por interés particular.

1. En aquellos supuestos en los cuales, de acuerdo con la normativa reguladora de esta situación, proceda el reconocimiento de una jornada reducida, ésta se entenderá que abarca el desempeño del trabajo efectivo ininterrumpido de cinco horas, de lunes a viernes, correspondiéndole la percepción a quien se halle en esta situación, del 75 % de las retribuciones que le corresponderían por el desempeño de la jornada completa.

2. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

3. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en relación con el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en la disposición adicional quinta del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Séptimo. Compensaciones horarias.

1. El cumplimiento del horario establecido no justificará la suspensión o interrupción de diligencias o actuaciones procesales urgentes e inaplazables, computándose estas horas de prolongación de jornada más allá del horario fijado, de la manera siguiente:

a. Cada hora trabajada entre las diecisiete y las veintidós horas, de lunes a viernes, como dos horas efectivas, o la parte proporcional correspondiente.

b. Cada hora trabajada a partir de las veintidós horas hasta las siete treinta horas del día siguiente, sábados, domingos y festivos, como dos horas y media efectivas o la parte proporcional correspondiente.

2. Las anteriores compensaciones horarias no serán de aplicación durante la prestación del servicio de guardia, tampoco serán aplicables en los supuestos en que la prestación de servicios en las franjas horarias mencionadas sea consecuencia del cumplimiento de las jornadas especiales que tengan establecidos determinados puestos, de acuerdos de prolongación de jornada retribuidas o, en su caso, de la realización voluntaria de la parte flexible del horario.

3. En caso de que las anteriores circunstancias supusiesen un exceso de horas trabajadas sobre la jornada mensual a realizar, estas se podrán compensar dentro del horario flexible del mes siguiente a aquel en que se produjera el exceso y, de no ser posible, se compensarán con días de permiso.

4. El cómputo de las horas efectivamente trabajadas se realizará por meses naturales.

Octavo. Jornada de verano.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo de treinta y dos horas y media semanales, a realizar por los funcionarios con jornada general de trabajo, y de treinta y cinco horas semanales, a realizar por los funcionarios con régimen de dedicación especial.

Noveno. Vigencia y derogación.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellos supuestos que requiera la previa aprobación de la relación de puestos de trabajo.

El Reglamento 1/2005, de 15 de septiembre habla del servicio de guardia en los juzgados de instrucción, por si el opositor quiere ampliar.

CAPÍTULO III. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 502.

1. Los funcionarios tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas en las mismas condiciones que las previstas a los funcionarios de la Administración General del Estado en su normativa.

2. El Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos territoriales, serán competentes para dictar las normas respecto a la forma de disfrute de las vacaciones, así como sobre los procedimientos para su concesión.

Artículo 503.

1. Por causas justificadas, las personas funcionarias tendrán derecho a iguales permisos y con la misma extensión que los establecidos en la normativa vigente aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, con excepción del permiso por asuntos particulares que tendrá una duración de nueve días.

2. El disfrute de estos permisos tendrá los mismos derechos económicos que los funcionarios de la Administración General del Estado.

Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos

9. Vacaciones y permisos

9.1 Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad o accidente, así como las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del TREBEP, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

9.2 En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

9.3 Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el apartado 9.1 de esta resolución, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

9.4 Al menos, la mitad de la totalidad de los días de vacaciones anuales deberán ser disfrutadas entre los días 16 de junio y 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

9.5 Cuando el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia acumulada, o las situaciones de 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 el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El periodo de vacaciones, una vez iniciado su disfrute, no se verá interrumpido si durante el mismo sobreviene algún permiso o licencia diferente de los enumerados en el párrafo anterior.

9.6 Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

9.7 A lo largo de cada año los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente.

Asimismo, los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el

apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

9.8 Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y todos aquellos contemplados en el apartado 1.3 de esta resolución.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso, de similar naturaleza a los días por asuntos particulares, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

Este permiso, atendiendo a las necesidades del servicio, podrá disfrutarse individualmente o acumularse tanto a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente como a los días por asuntos particulares del año correspondiente. Asimismo, este permiso deberá ser tenido en cuenta en la aprobación de los calendarios laborales correspondientes.

9.9 Los empleados o empleadas públicos que se presenten a procesos electorales, así como los que sean nombrados Presidentes, Presidentas o Vocales en las mesas electorales, tendrán derecho a los permisos previstos en las normas y resoluciones correspondientes en los términos que allí se prevean.

9.10 Los órganos competentes para la concesión de vacaciones y permisos procurarán que los empleados o empleadas públicos con hijos o hijas menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute tanto de las vacaciones, como del permiso por asuntos particulares, durante los períodos no lectivos de los hijos o hijas.

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

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un 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, durante 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 y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de

la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye 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. Esta modalidad 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.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

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

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos 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 doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un 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.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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 todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, 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 trece 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.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante 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.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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 dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, 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 trece 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.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante 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.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis 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 del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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, y, 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.

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, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, 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 o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento

permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona 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 a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de 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 el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. 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; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública.

LICENCIAS

Artículo 504.

1. Por razón de matrimonio, los funcionarios tendrán derecho a una licencia de quince días de duración y se concederá con plenitud de derechos económicos.

2. Podrán concederse licencias para formación y perfeccionamiento en los siguientes casos:

a) Para la asistencia a cursos de formación incluidos en los planes de formación que se celebren anualmente, organizados por el Ministerio de Justicia, las comunidades autónomas, las organizaciones sindicales u otras entidades públicas o privadas.

La duración y forma de disfrute estarán determinadas por la duración y programación de los cursos a realizar y no supondrán limitación alguna de haberes.

b) Para la asistencia a cursos, congresos o jornadas, siempre que estén relacionadas con las funciones propias del cuerpo al que pertenece el funcionario y supongan completar su formación para el ejercicio de las mismas.

Su concesión estará subordinada a las necesidades del servicio y a las disponibilidades presupuestarias y su duración vendrá determinada por la de los cursos, congresos o jornadas.

Estas licencias darán derecho a percibir las retribuciones básicas y las prestaciones por hijo a cargo.

3. Los funcionarios podrán disfrutar de licencias por asuntos propios sin derecho a retribución alguna, cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años de servicios efectivos y su concesión estará subordinada a las necesidades del servicio.

4. Quienes, tras la superación de las correspondientes pruebas selectivas hubiesen sido nombrados funcionarios en prácticas y ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración de Justicia como funcionarios, tendrán derecho a una licencia extraordinaria durante el tiempo que se prolongue dicha situación y percibirán las retribuciones que para los funcionarios en prácticas establezca la normativa vigente.

5. La enfermedad o accidente que impida el normal desempeño de las funciones, darán lugar a licencias por enfermedad.

Sin perjuicio de la obligación de comunicar, en la forma que reglamentariamente se determine, la imposibilidad de asistencia al trabajo por razón de enfermedad durante la jornada laboral del día en que ésta se produzca, los funcionarios deberán solicitar de la autoridad competente licencia por enfermedad en el cuarto día consecutivo a aquel en que se produjo la ausencia del puesto de trabajo.

La licencia inicial se concederá por el tiempo que el facultativo haya considerado como previsible para la curación y, en ningún caso, por período superior a quince días. Si el estado de enfermedad persistiera, la licencia inicial se prorrogará automáticamente en la forma que se determine por la autoridad competente para su concesión, quedando sin efecto si con anterioridad se produce la curación.

Tanto la licencia inicial como las prórrogas se concederán previa presentación del parte de baja o certificación médica que acredite la certeza de la enfermedad y la imposibilidad de asistir al trabajo.

Se concederán licencias por enfermedad derivadas de un mismo proceso patológico, hasta un máximo de doce meses prorrogables por otros seis, cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación. Transcurridos dichos plazos, se prorrogarán las licencias hasta el momento de la declaración de la jubilación por incapacidad permanente o del alta médica sin que, en ningún caso, puedan exceder de treinta meses desde la fecha de la solicitud de la licencia inicial.

A estos efectos, se entenderá que existe nueva licencia por enfermedad cuando el proceso patológico sea diferente y, en todo caso, cuando las licencias se hayan interrumpido durante un mínimo de un año.

Las licencias por enfermedad darán lugar a plenitud de derechos económicos durante los seis primeros meses desde la fecha en que se solicitó la licencia inicial, siempre que las mismas se deriven del mismo proceso patológico y de forma continuada o con una interrupción de hasta un mes.

A partir del día ciento ochenta y uno será de aplicación el subsidio establecido en el apartado 1.B) del artículo 20 del Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia.

En ningún caso los funcionarios adscritos a los regímenes especiales de seguridad social gestionados por el mutualismo administrativo podrán percibir una cantidad inferior en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes a la que corresponda a los funcionarios adscritos al régimen general de la seguridad social, incluidos, en su caso, los complementos que les resulten de aplicación a estos últimos.

Durante el tiempo de duración de la licencia por enfermedad se aplicará al personal funcionario cualquier incremento retributivo, incluido el abono del perfeccionamiento de los trienios, que le pudiera corresponder si no se encontrase en esa situación de incapacidad temporal.

En cualquier caso, el responsable de personal podrá solicitar únicamente de la correspondiente inspección médica la revisión de un proceso para determinar que las causas que originaron la concesión de la licencia continúan subsistiendo.

Artículo 505.

1. El Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas con competencias asumidas, serán competentes para la concesión de los permisos y licencias establecidos en esta ley orgánica, respecto de los funcionarios que presten servicios en sus respectivos ámbitos territoriales, en la forma y mediante el procedimiento que se establezca en las disposiciones que se dicten al efecto por las mismas.

2. Así mismo les corresponde el control de la incapacidad temporal del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, pudiendo solicitar el asesoramiento facultativo que en su caso estime necesario, a cuyo fin podrán establecer sistemas de colaboración con aquellos organismos públicos o entidades que en sus respectivos ámbitos asumen la inspección, evaluación y seguimiento del control de la incapacidad temporal del régimen general de la seguridad social y de los regímenes especiales.

Artículo 105. Objeto, ámbito y principios de actuación.

1. La Administración del Estado sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al derecho, y se constituye como una organización cuyo centro de actuación es la ciudadanía, así como la satisfacción de las necesidades fundamentales de la sociedad.
2. Para la consecución de sus fines, la Administración del Estado precisa de un empleo público, que se define como el conjunto de personas que prestan, en su ámbito, servicios profesionales retribuidos de interés general, retribuidos y en régimen estatutario o laboral.
3. Este libro tiene por objeto ordenar y definir un modelo que sienta la base de una reforma de la función pública para la Administración del siglo XXI, que debe pivotar sobre cuatro elementos fundamentales, que son la planificación estratégica, el acceso al empleo público y selección del personal, la evaluación del desempeño y carrera profesional, así como la figura del directivo público profesional.
4. En el conjunto de su actuación, la Administración del Estado garantizará el diálogo social y la negociación colectiva con las organizaciones representativas de las empleadas y los empleados públicos en la determinación de las condiciones de trabajo, así como la colaboración y lealtad institucional entre las Administraciones Públicas.
5. A efectos de lo dispuesto en este texto, se entenderá por Administración del Estado la Administración General del Estado, sus organismos y entidades vinculados o dependientes según el artículo 2.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como cualesquiera otras entidades de ámbito estatal previstas en su ámbito de aplicación.

TÍTULO I

Planificación estratégica de los recursos humanos

Artículo 106. La planificación como principio de organización.

La Administración del Estado actúa conforme a planes de actuación o instrumentos de planificación estratégica equivalentes, de acuerdo con los principios de actuación contenidos en la normativa en vigor.

Artículo 107. La planificación estratégica de los recursos humanos.

1. La planificación estratégica de los recursos humanos es el fundamento de actuación en materia de función pública a través de la cual la Administración del Estado establece el escenario plurianual de empleo público, que proporciona conocimiento sobre los recursos humanos necesarios dentro del marco de las previsiones presupuestarias. Dicha planificación será periódicamente revisable.
2. A través de la planificación estratégica de los recursos humanos la Administración del Estado optimiza su capital humano, asegura que las empleadas y los empleados públicos sean los más adecuados en sus perfiles técnicos y competencias profesionales para el desempeño de los puestos de trabajo, gestiona el talento y lo retiene a través de la carrera profesional, fomenta el aprendizaje, la formación continua y la motivación, buscando en todo momento el buen clima laboral, el desarrollo profesional de las empleadas y empleados públicos y la orientación al servicio público.
3. La planificación estratégica de los recursos humanos contendrá, al menos, los criterios y las medidas necesarias para articular la oferta de empleo público, para orientar los mecanismos de movilidad, las convocatorias de provisión de puestos y los procesos de promoción interna, para proponer los itinerarios formativos requeridos y para establecer objetivos de desempeño y así fomentar, en todo momento, el talento interno.
4. La planificación estratégica de los recursos humanos se estructura a través de planes de ámbito general y planes específicos de los departamentos ministeriales u organismos públicos, sin perjuicio de planes de reestructuración de sectores concretos.
El departamento ministerial con competencias en materia de función pública, dictará normas y directrices para la elaboración de estos instrumentos de planificación estratégica.
5. Todos estos instrumentos de planificación deberán ser objeto de negociación colectiva previa en los ámbitos correspondientes y de evaluación posterior, al objeto de llevar a cabo un adecuado seguimiento del cumplimiento de los objetivos y, en su caso, introducir las oportunas medidas correctoras.

Artículo 108. Oferta de Empleo Público.

1. En el marco de la planificación estratégica prevista en este título, la oferta de empleo público es el acto por el que definen y cuantifican los efectivos en función de las necesidades de los departamentos ministeriales y de las políticas públicas prioritarias del Gobierno.

2. La oferta de empleo público deberá incluir las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. Podrá contener, asimismo, medidas derivadas de la planificación estratégica descrita en los artículos anteriores.

Las convocatorias deberán publicarse en el mismo año natural de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la oferta de empleo público, en la que se incluyan las citadas plazas. Las convocatorias deberán ejecutarse en el plazo máximo de dos años desde su publicación, y las respectivas fases de oposición en un año, salvo causa justificada.

Las plazas no cubiertas en la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta, previo informe del departamento con competencias en materia de función pública, que podrá asignar esas plazas a otros cuerpos o escalas, preferentemente del mismo grupo o subgrupo profesional, o categoría en el caso del personal laboral, en función de las necesidades. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden.

3. La oferta de empleo público incluirá un porcentaje no inferior al treinta por ciento de las plazas de acceso libre para promoción interna.

4. En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de este libro.

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

La reserva se hará sobre el número total de las plazas incluidas en la respectiva oferta de empleo público, pudiendo concentrarse las plazas reservadas para personas con discapacidad en aquellas convocatorias que se refieran a cuerpos, escalas o categorías que se adapten mejor a sus capacidades y competencias.

Artículo 109. Las relaciones de puestos de trabajo.

1. Las relaciones de puestos de trabajo son instrumentos técnicos de planificación a través de los cuales la Administración del Estado organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público.

Las relaciones de puestos de trabajo son públicas y han de incluir, de forma conjunta o separada, todos los puestos de trabajo de naturaleza funcionarial, laboral y eventual existentes.

2. Los puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo se ordenarán atendiendo a denominaciones tipo y a características análogas. Las denominaciones de los puestos usaran lenguaje no sexista.

3. En ámbitos específicos podrán existir otros instrumentos de ordenación del personal que sustituyan a las relaciones de puestos de trabajo, siempre que posibiliten su asimilación a la clasificación orgánica y funcional, cuando así se precise.

Artículo 110. Estructuración de puestos.

1. A efectos de la ordenación de los puestos de trabajo, éstos se estructuran en los niveles determinados teniendo en cuenta el grado de responsabilidad exigida para su desempeño.

2. Para la creación, modificación o supresión de un puesto de trabajo deberá efectuarse un análisis acerca del perfil de competencias necesario para su desempeño, de acuerdo con criterios de objetividad e interoperabilidad.

3. Con carácter general, los puestos de trabajo estarán adscritos a una o varias áreas funcionales, a fin de facilitar la gestión eficaz de los recursos humanos, las competencias para su desempeño y la formación más adecuada.

Reglamentariamente se determinarán las áreas funcionales en que se estructurarán los puestos de trabajo, así como los cuerpos o escalas asociadas a ellas.

4. Los puestos de trabajo de una misma área funcional podrán agruparse en función de sus características comunes. Estas agrupaciones servirán para la detección de necesidades de personal, la ordenación de la provisión de puestos de trabajo, la formación y, en su caso, la carrera profesional.

5. Los puestos de personal laboral se estructurarán de acuerdo con las reglas dispuestas en su normativa específica.

Artículo 111. Concurso abierto y permanente.

La Secretaría de Estado de Función Pública, en colaboración con los departamentos ministeriales y organismos públicos, convocará concursos unitarios, de carácter abierto y permanente, en los que se podrán incluir puestos de trabajo vacantes adscritos a los mismos, con la finalidad de fomentar una mayor ocupación de las plazas de necesaria cobertura y de favorecer una movilidad ordenada y coordinada.

TÍTULO II

Acceso al empleo público

Artículo 112. Principios rectores de acceso al empleo público.

1. La Administración del Estado seleccionará a su personal de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y los principios recogidos en el artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el resto del ordenamiento jurídico.

El modelo de selección deberá ser adaptable, en función de las competencias, capacidades y conocimientos necesarios para el acceso a los diferentes cuerpos, escalas, o categorías, mixto, basado tanto en la evaluación de conocimientos como de competencias y habilidades, y social, identificado con la diversidad social y territorial en el acceso al empleo público.

2. En el acceso del empleo público, la actuación de la Administración del Estado garantizará:

a) La publicidad de las convocatorias y de sus bases, así como de la planificación y seguimiento de los procesos selectivos y de la transparencia en su gestión.

b) La adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar, valoradas en torno a las competencias profesionales, todo ello teniendo en cuenta las características de nuestro sistema educativo.

c) La agilidad y eficiencia, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección promoviendo el uso de medios electrónicos.

d) La accesibilidad, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública.

e) La imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, así como la independencia, discrecionalidad técnica y confidencialidad en su actuación.

f) La promoción de la igualdad de acceso con independencia de la situación socioeconómica de las personas aspirantes.

Artículo 113. Acceso al empleo público de personas con discapacidad.

1. El acceso de las personas con discapacidad al empleo público, tanto como personal funcionario como laboral, se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

2. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, debiendo acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.

3. El acceso a plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, siempre que éstas tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por cien, se llevará a cabo mediante la convocatoria de pruebas selectivas específicas e independientes.

4. La Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo, permitiéndose el uso de prótesis, incluidas las auditivas, durante la realización de los procesos selectivos por quienes las precisen y lo acrediten. Una vez superados los mismos, la Administración del Estado realizará las adaptaciones precisas, incluidas medidas de accesibilidad, ajustes razonables y otros apoyos, en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

Artículo 114. Sistemas y procesos de selección.

1. Los sistemas selectivos se desarrollarán, en todas sus actuaciones, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 112. Tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en la normativa aplicable.

2. Los procesos de selección se desarrollarán de manera que la realización de las pruebas, salvo por razones justificadas, se lleve a cabo de forma territorializada, teniendo especialmente en cuenta los territorios no peninsulares, y se guiarán por los principios de agilidad y eficiencia.

3. Los procesos de selección se diseñarán teniendo en cuenta especialmente la conexión entre las competencias profesionales directamente relacionadas con el desempeño de funciones en los correspondientes cuerpos, escalas o categorías y el tipo de pruebas objetivas a superar.

Las pruebas consistirán en la comprobación de los conocimientos, habilidades y competencias de las personas aspirantes a través de ejercicios teóricos y prácticos.

Se podrán utilizar tanto pruebas orales como escritas. Asimismo, podrá incluirse en los procesos selectivos la superación de pruebas físicas o de comprobación del dominio de lenguas extranjeras o de herramientas y soluciones de las tecnologías de la información y las comunicaciones informáticas.

Asimismo, cuando la naturaleza de los cometidos a desempeñar así lo requiera, los procesos selectivos podrán completarse con una exposición curricular, con pruebas psicotécnicas, con pruebas psicométricas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

En la convocatoria de cada proceso selectivo se deberá justificar la selección de unos u otros tipos de pruebas.

4. Los sistemas aplicables a la selección de personal serán los de oposición, concurso-oposición y, excepcionalmente, el de concurso.

5. El sistema de oposición consiste en la realización de una o más pruebas de conocimientos, competencias o habilidades para determinar la capacidad de las personas aspirantes y fijar su orden de prelación.

6. El concurso consiste exclusivamente en la valoración de los méritos, conforme al baremo previamente aprobado y determina el orden de prelación de las personas aspirantes.

Este sistema sólo se aplicará, con carácter excepcional, para la selección de personal funcionario, cuando así se establezca por ley.

7. El concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración de los sistemas anteriores dentro del proceso de selección. La valoración de la fase de concurso será proporcionada y, en ningún caso, su puntuación determinará por sí sola el resultado del proceso selectivo. Para la valoración de la fase de concurso será necesario haber superado la fase de oposición.

8. Los sistemas de selección de personal funcionario de carrera podrán incorporar, como una fase de éstos, un curso selectivo consistente en la realización de un periodo formativo o de prácticas evaluable, cuyo contenido y desarrollo diferirá de lo valorado en las fases previas. Durante esta fase la persona aspirante tendrá la condición de personal funcionario en prácticas.

Se podrá determinar la celebración conjunta de parte de dicho periodo formativo entre personal funcionario en prácticas de distintos cuerpos o escalas, cuando la eficiencia, la oportunidad y la interacción entre los mismos así lo aconseje.

9. La Administración podrá negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos para la selección de personal laboral.

10. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal funcionario de carrera de un número superior de personas aprobadas al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

El órgano convocante, con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, podrá requerir del órgano de selección una relación complementaria de las personas aspirantes que, habiendo obtenido la puntuación mínima exigida en la convocatoria, sigan en orden de prelación a las personas propuestas, para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera cuando se produzcan renuncias de las personas aspirantes seleccionadas. En todo caso, deberá realizarse antes de la de toma de posesión.

No procederá dicho requerimiento en el supuesto de que los órganos de selección no hubieran propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas.

Igualmente, el órgano de selección, en los términos que determine el órgano convocante, previo informe del departamento ministerial con competencias en materia de función pública y de acuerdo con lo previsto en la oferta de empleo público, elaborará relaciones de posibles personas candidatas para el nombramiento como personal funcionario interino o personal laboral temporal del cuerpo, escala o categoría al que corresponda la convocatoria.

11. Los procesos de selección se iniciarán mediante convocatoria pública, que incluirá las bases. Las bases de la convocatoria vincularán al órgano convocante, a los órganos de selección y a quienes participen en los mismos.

Como mínimo, deberán contener:

- a) El número de plazas y la oferta de empleo público de su autorización, la clasificación profesional, el cuerpo, escala o categoría.
- b) Los requisitos de acceso.
- c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración.
- d) La composición del órgano técnico de selección.
- e) La determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o periodo de prácticas.
- f) El porcentaje de plazas reservadas para la promoción interna y para personas con discapacidad, si procede.

Se habilita al departamento ministerial con competencias en materia de función pública para elaborar un modelo de bases comunes.

12. La adquisición de la condición de empleada o empleado público se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y resto de normas en vigor.

En todo caso, la toma de posesión para el personal funcionario de carrera se deberá efectuar dentro del plazo de quince días naturales a partir de la publicación del nombramiento, que será de un mes cuando suponga cambio de localidad de residencia. En el caso del personal funcionario interino y eventual, la toma de posesión se producirá al día siguiente al del nombramiento.

Artículo 115. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección, como órganos colegiados, actuarán conforme a los principios recogidos en el artículo 112 y con sujeción a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre; en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en las demás disposiciones vigentes.

2. La composición y funcionamiento de dichos órganos garantizarán los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus integrantes, los principios de agilidad y celeridad en la realización de las pruebas, así como la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Se promoverá, igualmente, la participación en los mismos de personas con discapacidad, en particular en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

No podrán formar parte de los órganos de selección quienes tengan la consideración de alto cargo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, el personal de elección o designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral no fijo y el personal eventual.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

4. Se podrán crear órganos o comités especializados, permanentes y renovables para la organización de los procesos selectivos.

5. El Instituto Nacional de Administración Pública y el resto de centros o institutos de selección en sus ámbitos correspondientes, organizarán u homologarán, en su caso, actividades formativas para las personas que integren los órganos de selección, dirigidos a la obtención o actualización de conocimientos y competencias en técnicas de selección.

Esta formación se valorará en la conformación de los órganos de selección recogidos en este artículo.

TÍTULO III

Evaluación del desempeño y carrera profesional

CAPÍTULO I

Evaluación del desempeño

Artículo 116. La evaluación del desempeño. Concepto y fines.

1. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual anualmente se valora la conducta profesional y se mide el rendimiento o el logro de resultados de las empleadas y empleados públicos, con la finalidad de mejorar la productividad de las diferentes unidades y la calidad de los servicios públicos.

Dicha evaluación partirá de la planificación estratégica y tendrá en cuenta los recursos, objetivos y resultados de cada unidad o centro directivo como marco de valoración objetiva y objetivable.

2. La evaluación del desempeño tendrá que contribuir necesariamente a:

- a) La consecución de los objetivos estratégicos de cada unidad y la motivación de las personas mediante su implicación en la consecución de los mismos.
- b) El fomento del trabajo en equipo y las relaciones transversales e interorgánicas.
- c) El desarrollo y promoción profesional de las empleadas y empleados públicos.
- d) La mejora de la comunicación e intercambio de información.
- e) La adquisición de nuevas competencias profesionales, mediante la identificación de las necesidades de formación y capacitación de las empleadas y empleados públicos.
- f) La innovación y mejora continua de los procedimientos.

3. Serán objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

Artículo 117. Ámbito de aplicación de la evaluación del desempeño.

La participación en los procedimientos de evaluación del desempeño será obligatoria para todo el personal que se encuentre en situación de servicio activo o asimilada.

Artículo 118. Principios y criterios orientadores de la evaluación del desempeño.

1. Reglamentariamente se determinará el modelo general y el procedimiento para la evaluación del desempeño en la Administración del Estado, de acuerdo con los fines fijados en el artículo 116.2, fundamentado en el cumplimiento de objetivos de cumplimiento de carácter colectivo e individual.

2. Los modelos de evaluación del desempeño, que serán transparentes y participados, se adecuarán a criterios de objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de las empleadas y empleados públicos, con arreglo a los siguientes criterios orientadores:

- a) Planificación: la evaluación del desempeño quedará integrada en el marco de la planificación estratégica del departamento ministerial u organismo público, alineando los objetivos de la organización con los del trabajo del personal.
- b) Participación: se articularán mecanismos para la participación de las empleadas y los empleados públicos en la definición de los objetivos.
- c) Fiabilidad: se fijarán los mecanismos necesarios para comprobar periódicamente la fiabilidad y objetividad de los instrumentos de evaluación.
- d) Mejora continua y mensurabilidad de los objetivos: se revisarán, con la participación de las organizaciones sindicales, los modelos de evaluación para asegurar su relevancia y su utilidad para la consecución de los fines establecidos en el artículo 116.2.
- e) Revisión: se fijarán garantías suficientes para la revisión del resultado de la evaluación, en caso de que surjan discrepancias respecto a la misma.

3. La conducta profesional se valorará conforme al código de conducta establecido en el capítulo VI del título III del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y se presumirá positiva salvo valoración negativa expresa y motivada.

Se tendrán en cuenta igualmente las adaptaciones del puesto de trabajo y capacidades del personal con discapacidad, especialmente aquellos puestos adaptados para personas con discapacidad intelectual.

4. Igualmente se regulará la creación de comisiones de seguimiento, con participación de la Administración y las organizaciones sindicales más representativas, para la valoración global de

los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como para la formulación de propuestas de mejora en atención a dichos resultados.

Artículo 119. Efectos de la evaluación del desempeño.

1. Los resultados de la evaluación del desempeño tendrán efectos en las siguientes materias:

- a) Percepción de retribuciones complementarias de carácter variable, en los términos previstos en este real decreto-ley o en el convenio colectivo de aplicación.
- b) Progresión en la carrera profesional.
- c) Criterios para la provisión de puestos de trabajo.
- d) Continuidad en el puesto de trabajo.
- e) Valoración de las necesidades formativas, incluyendo aquéllas que hayan de ser ofertadas a las empleadas y empleados públicos con carácter obligatorio, e incentivando la participación en acciones formativas voluntarias.

2. La evaluación del desempeño positiva de cada período evaluado se tendrá en cuenta en la valoración del mérito de experiencia en los procesos de selección y provisión y para su aplicación en la progresión en los tramos de la carrera profesional horizontal.

Asimismo, servirá para la identificación de necesidades formativas o la promoción de la participación en las mismas.

3. Los resultados de la evaluación del desempeño serán de conocimiento por la persona evaluada, se informará a los representantes sindicales en el ámbito correspondiente, y tendrán la protección correspondiente, de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

4. En el ámbito de aplicación del libro segundo de este real decreto-ley y de acuerdo con el artículo 24.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el complemento de desempeño es el que retribuye el rendimiento o resultados obtenidos por el personal funcionario de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo.

Para el personal laboral, este complemento se regulará conforme a lo que se establezca en los convenios colectivos y normativa específica de aplicación.

En todo caso, las cantidades que perciba el personal empleado público por este concepto serán de conocimiento del resto del personal de su ámbito, así como de los representantes sindicales.

Artículo 120. Requisitos para el establecimiento de un modelo de evaluación del desempeño.

1. Para que un modelo de evaluación del desempeño entre en funcionamiento y produzca efectos en los términos previstos por este real decreto-ley será preciso que los departamentos ministeriales y sus organismos y entidades vinculadas o dependientes implementen, con carácter previo y de forma efectiva, su instrumento de planificación estratégica.

2. Sin perjuicio de lo anterior y, en todo caso, en aras del perfeccionamiento del modelo y de la formación del personal, una vez validado el mismo por la Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño, las evaluaciones realizadas mediante dicho modelo no tendrán consecuencias en las dos primeras anualidades tras su implementación.

Artículo 121. La Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño.

A fin de coordinar la implementación de la evaluación del desempeño en el ámbito de la Administración del Estado, se crea la Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño, cuya composición y funciones determinará la persona titular del departamento ministerial con competencias en materia de función pública.

CAPÍTULO II

Carrera profesional

Artículo 122. Carrera horizontal.

1. La carrera horizontal consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional del personal funcionario de carrera mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

2. La carrera profesional horizontal tendrá carácter voluntario y se ordenará conforme a las siguientes reglas:

- a) En cada grupo o subgrupo de personal funcionario existirán 4 tramos.

b) A quienes accedan por el sistema de promoción interna se les reconocerá la experiencia profesional en el grupo o subgrupo de origen, en los términos previstos en el apartado cuarto de este artículo.

c) Los ascensos de tramo se producirán de forma consecutiva y exigirán, para poder ascender al tramo superior, un periodo mínimo de cinco años de servicios efectivos en el caso del primer tramo y de seis años en los siguientes.

3. Los ascensos de tramo se producirán previa solicitud de la persona interesada a través de la aplicación de un sistema objetivo de acreditación de méritos que será objeto de desarrollo reglamentario y que tendrá en cuenta al menos los siguientes elementos:

a) La trayectoria profesional y el resultado de la evaluación del desempeño.

b) El cumplimiento de un itinerario de formación especializada y, en su caso, la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación en líneas de interés para la organización.

c) La adquisición de competencias y cualificaciones profesionales que se estimen necesarias por razón de la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida.

4. A los efectos del cumplimiento de los periodos mínimos de permanencia en un tramo de carrera, se computará el tiempo que permanezca el personal funcionario en las situaciones de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, por razón de violencia de género, por razón de violencia terrorista, sin perjuicio de la necesidad de dar cumplimiento a los restantes requisitos exigidos para el ascenso de tramo.

En el caso de consolidarse uno o varios tramos por la prestación de servicios sucesivamente en diferentes cuerpos, escalas o categorías de distinto grupo o subgrupo de clasificación, tendrá derecho a mantener los tramos consolidados en los grupos o subgrupos anteriores.

Cuando una persona cambie de adscripción a un grupo o subgrupo de clasificación a través de promoción interna antes de consolidar un tramo de carrera horizontal, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo a los efectos de poder consolidar el tramo de carrera horizontal correspondiente al nuevo grupo o subgrupo en el que preste servicios.

5. El personal funcionario de carrera de otras Administraciones Públicas, que ocupe puestos de trabajo en la Administración del Estado, desde el momento definitivo de dicha ocupación tiene derecho a la carrera profesional en los mismos términos que el personal funcionario de ésta y durante el tiempo que permanezcan vinculados a la misma.

6. El procedimiento para la aplicación de la carrera profesional horizontal seguirá las siguientes reglas:

a) Con carácter anual se realizará una convocatoria para el acceso a los distintos tramos de la carrera horizontal, en la que el personal funcionario de carrera podrá solicitar, con carácter voluntario, la evaluación de su actividad profesional.

b) En todo caso, los efectos económicos del reconocimiento de cada tramo de carrera horizontal se producirán a partir del 1 de enero del año siguiente.

7. La progresión alcanzada en el sistema de carrera profesional recogido en este artículo se retribuirá mediante un complemento de carrera, cuya cuantía será la misma para todo el personal funcionario del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional que tenga reconocido el mismo tramo.

8. La carrera horizontal del personal laboral se hará efectiva conforme a lo que se establezca en los convenios colectivos que sean de aplicación o, en su defecto, en acuerdo colectivo, en el marco de los criterios establecidos en este libro y lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO IV

El personal directivo público profesional

Artículo 123. Concepto de personal directivo público profesional.

1. En el ámbito de la Administración del Estado tendrán la consideración de personal directivo público profesional las personas que desempeñen funciones directivas para el desarrollo de políticas y programas públicos, con margen de autonomía, de acuerdo con los criterios e instrucciones directas de sus superiores y con responsabilidad en su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos en desarrollo de los planes de actuación de la organización en la que desarrollen sus funciones.

2. La Administración del Estado velará por la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de personal directivo público profesional evaluando periódicamente la efectiva aplicación de este principio.

3. Tendrán la consideración de personal directivo público profesional las personas titulares de las subdirecciones generales, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

4. En el ámbito de la Administración periférica, tendrán la consideración de personal directivo público profesional las personas titulares de unidades que, cumpliendo los requisitos del apartado 1, puedan ser asimiladas por el departamento ministerial con competencias en materia de función pública.

5. Los puestos correspondientes a subdirecciones generales adjuntas y aquellos que se asimilen expresamente a los anteriores tendrán la consideración de puestos predirectivos y les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 124.2 de este real decreto-ley.

6. El personal directivo público profesional del sector público institucional estatal, incluido en el ámbito de aplicación de este libro, se regulará por su normativa específica y supletoriamente por lo previsto en este título.

Así, los puestos de personal directivo serán los que, de acuerdo con lo previsto en sus estatutos, figuren con tal carácter en los correspondientes instrumentos de ordenación.

Artículo 124. Función directiva pública profesional y principios de actuación del personal directivo público profesional.

1. La función directiva pública profesional es aquella que, en el ejercicio de competencias propias o delegadas, conlleva la exigencia de especial responsabilidad y competencia técnica, así como el desempeño de todas o algunas de las siguientes actuaciones de relevancia:

- a) Establecer objetivos e impulsar las decisiones adoptadas por los órganos superiores y directivos.
- b) Asesorar, planificar y coordinar la ejecución del trabajo para la consecución de los objetivos asignados.
- c) Evaluar los objetivos e impulsar la innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial.
- d) Gestionar, para tales fines, personal y medios materiales o económicos.
- e) Dirigir o coordinar unidades administrativas.

2. El personal directivo público profesional ejercerá sus funciones con arreglo a los siguientes principios de actuación:

- a) Objetividad, imparcialidad, integridad y dedicación al servicio del interés general.
- b) Aprendizaje a lo largo de la carrera profesional, de acuerdo con los marcos de competencias profesionales existentes.
- c) Transparencia en la toma de decisiones y responsabilidad por la gestión realizada.
- d) Eficacia en la consecución de los objetivos de la organización, con sujeción al control y evaluación de resultados.
- e) Eficiencia en el uso de recursos públicos.
- f) Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 125. Régimen jurídico del personal directivo público profesional.

1. La naturaleza jurídica de la relación de empleo del personal directivo público profesional con carácter general será la de derecho administrativo.

En los casos de personal directivo que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123.6, reúna la condición de personal laboral, estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

2. En el ámbito de la Administración del Estado, el departamento ministerial competente en materia de función pública dictará las normas necesarias para adaptar los procedimientos de provisión al nombramiento de personal directivo.

3. En el ámbito de la Administración del Estado se relacionarán en el repertorio de puestos de personal directivo público profesional los puestos de trabajo de naturaleza directiva a los efectos de este real decreto-ley. Este repertorio será independiente de las relaciones de puestos de trabajo previstas en el artículo 109 de este real decreto-ley.

Para cada puesto de trabajo deberá determinarse en dicho repertorio el perfil requerido para su desempeño, referenciando los requerimientos de competencias y cualificaciones profesionales,

entre ellas, la de dirección de personas, la experiencia profesional aplicable y la formación requerida.

Corresponderá al departamento ministerial con competencias en materia de función pública la gestión del repertorio de puestos del personal directivo público profesional, fijando los criterios comunes para la clasificación de puestos de trabajo con funciones directivas públicas profesionales.

4. Igualmente se creará un directorio dependiente del departamento ministerial con competencias en materia de función pública, como herramienta de gestión que permita identificar las necesidades de formación y contribuya a la generación de información estadística para la gestión del talento. La inscripción en dicho directorio tendrá carácter voluntario.

5. El personal directivo y predirectivo deberá participar en las actividades formativas que la Administración del Estado defina como obligatorias, dirigidas específicamente para este personal, bien sea para el perfeccionamiento o actualización de sus competencias o para la adquisición de otras nuevas en el marco de la profesionalización de la función pública directiva.

Artículo 126. Requisitos para la designación de personal directivo público profesional.

Para el nombramiento como personal directivo público profesional será necesaria la acreditación de los siguientes requisitos:

- a) Ser personal funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales perteneciente al subgrupo A1. Para aquellos puestos de personal directivo público profesional cuyo régimen jurídico pueda ser laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 125, no será preciso cumplir este requisito, si bien deberá acreditar el mismo nivel de titulación.
- b) Contar con la experiencia y antigüedad suficientes que se requieran.
- c) Poseer la formación requerida en función del perfil del puesto.

Artículo 127. Nombramiento, duración del nombramiento y cese del personal directivo público.

1. El nombramiento y cese en puestos de personal directivo público profesional en la Administración del Estado se realizará en todo caso por el procedimiento de libre designación, con las especialidades previstas en este artículo y las normas de adaptación a que se refiere el artículo 125.2, sin que quepa la cobertura de carácter provisional.

El plazo máximo de presentación de solicitudes será de diez días naturales desde la publicación de la convocatoria y no siendo preciso evacuar los informes a que se refiere el artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Las convocatorias deberán incluir los requisitos y las competencias a valorar, debiendo las solicitudes ir acompañadas, en todo caso, de una justificación por escrito de la idoneidad de la persona candidata.

En los casos de personal directivo que, según lo dispuesto en el artículo 125, reúna la condición de personal laboral, será de aplicación la legislación laboral, de acuerdo con las reglas previstas en este artículo.

2. El nombramiento del personal directivo público tendrá una duración máxima de cinco años, que podrá ser renovable por períodos idénticos, a propuesta del órgano competente para la designación, siempre que la persona designada mantenga los requisitos para el nombramiento y no obtenga evaluaciones negativas en el desempeño de su función.

3. El cese del personal directivo público profesional corresponderá al mismo órgano competente para su nombramiento y se producirá por la concurrencia de alguna de las siguientes causas, que deberán ser motivadas:

- a) Por finalización del plazo máximo de su nombramiento.
- b) A petición propia.
- c) Por la existencia de una evaluación negativa de su gestión, en los términos que establezcan las normas que desarrollen la evaluación de este personal.
- d) Por supresión o modificación del puesto, con motivo de una reorganización administrativa.
- e) Como consecuencia de la separación del servicio o despido disciplinario.
- f) Por pérdida de alguno de los requisitos para la designación previstos en la convocatoria.
- g) De forma excepcional, por pérdida de la confianza.

4. Las garantías tras el cese en el caso del personal funcionario de carrera serán las previstas con carácter general en la normativa de función pública en los supuestos de cese en los puestos de trabajo obtenidos por libre designación.

Disposición adicional novena. Personal de los Cuerpos Generales y Especiales de la Administración de Justicia.

En atención a la imprescindible implicación de los profesionales de los Cuerpos Generales y Especiales de la Administración de Justicia en el proceso de transformación comprometido en el Plan Estratégico «Justicia 2030» y en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y con el objetivo de lograr una mejora de la eficiencia organizativa, procesal y digital en aras de una administración más ágil, eficiente, adaptada a la ciudadanía, sostenible y transparente, y puesto que este proceso de transformación tiene una especial incidencia en la adaptación de las funciones que realizan estos profesionales, por el Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes se llevarán a cabo las actuaciones precisas para reconocer e identificar esta incidencia.

Disposición final sexta. Teletrabajo y puesto de trabajo deslocalizado.

Tras la entrada en vigor del libro primero de este real decreto-ley, en el plazo de doce meses, previa negociación colectiva, se regulará el teletrabajo y el puesto de trabajo deslocalizado como modalidades de prestación de servicios a distancia en el ámbito de la Administración de Justicia. El desarrollo reglamentario de dicha modalidad de trabajo se efectuará por las administraciones competentes en materia de medios personales y materiales.

NOTA SOBRE LAS DISPOSICIONES. *Por razones de delimitación del temario, solo se reproducen las disposiciones seleccionadas por su especial relevancia para el programa. La redacción completa y actualizada puede consultarse en el texto consolidado vigente del Boletín Oficial del Estado.*

