

11

EMPLEATS PÚBLICS (2a edició)

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de
l'Estatut bàsic de l'empleat públic



Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública
de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears



Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents
en matèria de personal i administratives per a la reducció
del dèficit públic del sector públic
de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears
i d'altres institucions autonòmiques

eines



Institut d'Estudis Autònòmics

eines 11

EMPLEATS PÚBLICS (2a edició)

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de
l'Estatut bàsic de l'empleat públic

•

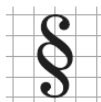
Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública
de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

•

Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents
en matèria de personal i administratives per a la reducció
del dèficit públic del sector públic
de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears
i d'altres institucions autonòmiques

Edició preparada per

Margarita de los Reyes Cunill Crespí
Pedro M. Estrany Payeras



Institut d'Estudis Autonòmics

2a edició (revisada i actualitzada): gener de 2014

© D'aquesta edició:



**Presidència
de les Illes Balears**

Institut d'Estudis Autonòmics

C/ de Sant Pere, 7, 4t

07012 - Palma

<http://iea.caib.es>

Direcció de la col·lecció: Institut d'Estudis Autonòmics

SUMARI

§1. LLEI 7/2007, DE 12 D'ABRIL, DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC	7
Títol I – Objecte i àmbit d'aplicació	19
Títol II – Classes de personal al servei de les administracions públiques	22
Subtítol I – Personal directiu	24
Títol III – Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics	25
Capítol I – Drets dels empleats públics	25
Capítol II – Dret a la carrera professional i a la promoció interna. L'avaluació de l'acompliment	27
Capítol III – Drets retributius	30
Capítol IV – Dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional. Dret de reunió	33
Capítol V – Dret a la jornada de treball, permisos i vacances	47
Capítol VI – Deures dels empleats públics. Codi de conducta	54
Títol IV – Adquisició i pèrdua de la relació de servei	57
Capítol I – Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei	57
Capítol II – Pèrdua de la relació de servei	62
Títol V – Ordenació de l'activitat professional	65
Capítol I – Planificació de recursos humans	65
Capítol II – Estructuració de l'ocupació pública	67
Capítol III – Provisió de llocs de treball i mobilitat	69
Títol VI – Situacions administratives	72
Títol VII – Règim disciplinari	80
Títol VIII – Cooperació entre les administracions públiques	85
Disposicions addicionals	86
Disposicions transitòries	89
Disposició derogatòria única	92
Disposicions finals	93

**§2. LLEI 3/2007, DE 27 DE MARÇ, DE LA FUNCIO PÚBLICA
DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS 97**

Títol I – Objecte, principis i àmbit d’aplicació de la llei	108
Títol II – Òrgans i ens competents en matèria de funció pública.....	110
Capítol I – Òrgans competents en matèria de funció pública	110
Capítol II – Ens competents en matèria de funció pública	117
Títol III – Personal al servei de l’Administració de la Comunitat Autònoma	118
Títol IV – Estructura i ordenació de la funció pública	124
Capítol I – Grups, cossos i escales funcionaries	124
Capítol II – Instruments d’ordenació dels llocs de feina	127
Capítol III – Instruments d’ordenació i de planificació dels recursos humans	130
Capítol IV – Registre general de personal	132
Títol V – Naixement i extinció de la relació de servei	133
Capítol I – Selecció de personal	133
Capítol II – Adquisició i pèrdua de la condició de personal funcionari	140
Títol VI – Carrera administrativa	142
Capítol I – Disposicions generals	142
Capítol II – Promoció intracorporativa: grau personal	142
Capítol III – Promoció interna	144
Capítol IV – Formació i perfeccionament	146
Títol VII – Mobilitat i ocupació dels llocs de feina	147
Capítol I – Disposicions generals	147
Capítol II – Provisió de llocs de feina i mobilitat	149
Secció 1a – Sistemes ordinaris de provisió de llocs de feina	149
Secció 2a – Altres sistemes de provisió i d’ocupació de llocs de feina	152
Capítol III – Mobilitat forçosa	157
Capítol IV – Remoció del personal funcionari	163
Capítol V – Mobilitat interadministrativa	165
Títol VIII – Situacions administratives	167

Títol IX – Drets, deures i incompatibilitats	175
Capítol I – Drets del personal funcionari	176
Capítol II – Règim retributiu i de la Seguretat Social	180
Capítol III – Deures i règim d’incompatibilitats	183
Títol X – Règim disciplinari	186
Capítol I – Principis del règim disciplinari	186
Capítol II – Infraccions i sancions disciplinàries	187
Capítol III – Procediment disciplinari	194
Disposicions addicionals	194
Disposicions transitòries	204
Disposició derogatòria única	205
Disposicions finals	205

**§3. DECRET LLEI 5/2012, D’1 DE JUNY, DE MESURES URGENTS
EN MATÈRIA DE PERSONAL I ADMINISTRATIVES PER A LA
REDUCCIÓ DEL DÈFICIT PÚBLIC DEL SECTOR PÚBLIC DE LA
COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I**

D’ALTRES INSTITUCIONS AUTONÒMIQUES.....	207
------------------------------------------------	------------

Capítol I – Disposicions generals	210
Capítol II – Mesures generals aplicables a tot el personal	212
Capítol III – Mesures específiques per al personal funcionari i laboral de serveis generals	219
Capítol IV – Mesures específiques per al personal docent no universitari	221
Capítol V – Mesures específiques per al personal al servei de la sanitat pública de les Illes Balears	224
Capítol VI – Mesures específiques per al personal dels ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma	226
Disposicions addicionals	230
Disposicions transitòries	237
Disposició derogatòria única	239
Disposicions finals	240

ÍNDIX ANALÍTIC	247
-----------------------------	------------

§1

LLEI 7/2007, DE 12 D'ABRIL, DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC

(BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2007)¹

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

L'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix els principis generals aplicables al conjunt de les relacions d'ocupació pública, començant pel de servei als ciutadans i a l'interès general, ja que la finalitat primordial de qualsevol reforma en aquesta matèria ha de ser millorar la qualitat dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració.

L'Estatut bàsic de l'empleat públic conté el que és comú al conjunt dels funcionaris de totes les administracions públiques, més les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servei. Partint del principi constitucional que el règim general de l'ocupació pública al nostre país és el funcional, reconeix i integra l'evidència del paper creixent que en el conjunt d'administracions públiques està tenint la contractació de personal conforme a la legislació laboral per a l'exercici de determinades tasques. En aquest sentit, l'Estatut

¹ Versió en català publicada en el suplement del BOE núm. 15, de 16 d'abril de 2007. Aquesta Llei ha estat modificada per les disposicions següents: Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social (BOE núm. 291, de 5 de desembre de 2007); RDL 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic (BOE núm. 126, de 24 de maig de 2010); Llei 39/2010, de 22 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2011 (BOE núm. 311, de 23 de desembre de 2010); Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitats (BOE núm. 184, de 2 d'agost de 2011; correcció d'errades BOE núm. 243, de 8 d'octubre de 2011); Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social (BOE núm. 184, de 2 d'agost de 2011; correcció d'errades BOE núm. 240, de 5 d'octubre de 2011); RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol de 2012; correcció d'errades BOE núm. 172, de 19 de juliol de 2012); Llei orgànica 9/2013, de 20 de desembre, de control del deute comercial al sector públic (BOE núm. 305, de 21 de desembre de 2013) i Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local (BOE núm. 312, de 30 de desembre de 2013).

sintetitza el que diferencia els qui treballen en el sector públic administratiu, sigui quina sigui la relació contractual, dels qui ho fan en el sector privat.

L'Estatut bàsic és un pas important i necessari en un procés de reforma, previsiblement llarg i complex, que ha d'adaptar l'articulació i la gestió de l'ocupació pública a Espanya a les necessitats del nostre temps, en línia amb les reformes que s'estan emprenent últimament en els altres països de la Unió Europea i a la mateixa Administració comunitària.

Les administracions i entitats públiques de tot tipus han de comptar amb els factors organitzatius que els permetin satisfer el dret dels ciutadans a una bona administració, que es va consolidant a l'espai europeu, i contribuir al desenvolupament econòmic i social. Entre aquests factors el més important és, sens dubte, el personal al servei de l'Administració.

El sistema d'ocupació pública que permet respondre a aquests reptes és aquell que fa possible atreure els professionals que l'Administració necessita, que estimula els empleats per al compliment eficient de les seves funcions i responsabilitats, els proporciona la formació adequada i els brinda suficients oportunitats de promoció professional, alhora que facilita una gestió racional i objectiva, àgil i flexible del personal, atenent el continu desenvolupament de les noves tecnologies.

Per això, la legislació bàsica de la funció pública ha de crear el marc normatiu que garanteixi la selecció i la carrera sobre la base dels criteris constitucionals de mèrit i capacitat i que estableixi un equilibri just entre drets i responsabilitats dels empleats públics. A més, la legislació bàsica ha de preveure els instruments que facultin les diferents administracions per a la planificació i ordenació dels seus efectius i la utilització més eficient d'aquests efectius.

Ara bé, al nostre país específicament, aquesta legislació ha de tenir en compte l'ampli procés de descentralització administrativa que ha tingut lloc durant les últimes dècades. En virtut d'aquest procés, l'Administració General de l'Estat és, dels tres nivells territorials de govern, la que disposa en l'actualitat d'un nombre inferior d'empleats. La reducció progressiva i dràstica dels seus efectius, unida als canvis en les funcions que realitza, no pot deixar d'afectar l'estructura i l'articulació de la funció pública al seu servei. En paral·lel, l'emergència de les administracions autonòmiques, que avui

disposa pràcticament de la meitat dels empleats públics del país, ha fet aflorar els seus propis problemes i necessitats de gestió de personal. Es pot dir una cosa semblant de les entitats locals, que presenten a part d'això profundes diferències entre sí, en les quals el nombre d'empleats també ha experimentat un creixement important.

Això vol dir que el règim de la funció pública no es pot configurar avui sobre la base d'un sistema homogeni que tingui com a model únic de referència l'Administració de l'Estat. Per contra, cada Administració ha de poder configurar la seva pròpia política de personal, sense minva dels necessaris elements de cohesió i dels instruments de coordinació consegüents. Per tant, la densitat de la legislació bàsica en matèria de funció pública s'ha de reduir avui dia, en comparació d'èpoques passades, tenint en compte en tot cas les determinacions dels estatuts d'autonomia i la doctrina establerta pel Tribunal Constitucional.

D'altra part, l'obertura d'espais més grans a l'autonomia organitzativa en matèria de personal també és necessària per possibilitar la regulació diferenciada dels sectors de l'ocupació pública que ho requereixin. Avui assistim, en efecte, a una multiplicació gradual de les formes de gestió de les activitats públiques dins de cada nivell territorial de govern, que persegueix respondre adequadament a les exigències que planteja, en cada cas, el servei eficaç als ciutadans. L'organització burocràtica tradicional, creada essencialment per a l'exercici de potestats públiques en aplicació de les lleis i reglaments, s'ha fragmentat en una pluralitat d'entitats i organismes de tipus molt diversos, dedicades unes a la prestació de serveis directes a la ciutadania i altres a l'exercici de renovades funcions de regulació i control. Aquesta diversitat d'organitzacions ha contribuït igualment a l'heterogeneïtat actual dels règims d'ocupació pública. L'ordenació correcta d'aquesta última requereix solucions en part diferents en uns sectors i altres i, per això, la legislació general bàsica no pot constituir un obstacle ni un factor de rigidesa, sinó que ha de facilitar i impulsar les reformes que siguin necessàries per a la modernització administrativa en tots els àmbits.

En fi, la manifestació més significativa d'aquesta tendència a la diversitat és el recurs de moltes administracions públiques a la contractació de personal conforme a la legislació laboral. Si bé per

imperatiu constitucional aquest no pot ser el règim general de l'ocupació pública en el nostre país, ni hi ha raons que justifiquin avui una extensió rellevant de la contractació laboral en el sector públic, no s'ha de desconèixer que un percentatge significatiu dels empleats públics tenen la condició de personal laboral, conforme a la legislació vigent. La flexibilitat que aquest règim legal introdueix en l'ocupació pública i la seva més gran proximitat als criteris de gestió de l'empresa privada expliquen la preferència per aquest règim en determinades àrees de l'Administració.

Aquesta dualitat de règims, també present amb unes o altres peculiaritats en la majoria dels estats europeus, suscita no obstant alguns problemes jurídics i de gestió de personal, que no poden deixar de tenir-se en compte i regular-se, en els seus aspectes essencials, per una llei que aspira a ordenar el sistema d'ocupació pública en conjunt. És més, com demostra l'experiència i subratlla la jurisprudència dels tribunals, la relació laboral d'ocupació pública està subjecta a certes especificitats i per això alguns principis, com els de mèrit i capacitat en l'accés, i certes normes de dret públic, com el règim d'incompatibilitats, estan sent d'aplicació comuna al personal estatutari i al laboral. Encara més, la negociació col·lectiva del personal al servei de les administracions públiques, tot i que separada per a un tipus de personal i per a l'altre fins a aquest moment, ha tingut com a conseqüència una creixent aproximació de les condicions de treball que els afecten. Per això, sense minva de l'aplicació de la legislació laboral general en el que sigui procedent i seguint les recomanacions dels experts, convé regular en el mateix text legal que articula la legislació bàsica de l'Estat sobre la funció pública les peculiaritats de la relació laboral d'ocupació pública. El present Estatut també conté, doncs, les normes que configuren aquesta relació laboral d'ocupació pública, en virtut de la competència que atribueix a l'Estat l'article 149.1.7a de la Constitució.

En desplegament d'aquest Estatut bàsic, el legislador estatal i el de les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves respectives competències, han d'aprovar o modificar les lleis de funció pública de les seves administracions, així com les normes aplicables a l'Administració local, i respectar en aquest últim cas l'autonomia organitzativa de les entitats locals. Aquestes lleis podran ser, així mateix, generals o referir-se a sectors específics de la funció pública

que ho requereixin. Entre aquestes últimes és necessari comptar necessàriament les que afectin el personal docent i el personal estatutari dels Serveis de Salut, i, en relació amb aquest últim col·lectiu, constitueix una norma vigent la Llei 55/2003, de 14 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels Serveis de Salut, i també la seva normativa de desplegament, amb independència de la vocació universal d'aplicació i de norma de referència, en definitiva, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Pel que fa al personal laboral, en tot el que no disposa l'Estatut bàsic, que regula les especialitats de l'ocupació pública d'aquesta naturalesa, s'hi ha d'aplicar la legislació laboral comuna.

La negociació col·lectiva dels funcionaris públics i del personal laboral, en els termes que estableix el present Estatut, ha de contribuir finalment a concretar les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Administració, com ja passa en l'actualitat.

Es comença per un conjunt de principis generals exigibles als qui són empleats públics. A continuació s'inclou un llistat de drets bàsics i comuns dels empleats públics, diferenciant això sí el més específic dret dels funcionaris de carrera a la inamovilitat en la seva condició, que no s'ha de veure com un privilegi corporatiu sinó com la garantia més important de la seva imparcialitat. L'Estatut actualitza aquest catàleg de drets i distingeix entre els de caràcter individual i els drets col·lectius, i n'incorpora als més tradicionals altres de reconeixement recent, com els relatius a l'objectivitat i transparència dels sistemes d'avaluació, al respecte de la seva intimitat personal, especialment davant la persecució sexual o moral, i a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Per primera vegada s'estableix en la nostra legislació una regulació general dels deures bàsics dels empleats públics, fundada en principis ètics i regles de comportament, que constitueix un autèntic codi de conducta. Aquestes regles s'inclouen en l'Estatut amb una finalitat pedagògica i orientadora, però també com a límit de les activitats lícites, la infracció de les quals pot tenir conseqüències disciplinàries. Perquè la condició d'empleat públic no només comporta drets, sinó també una especial responsabilitat i obligacions específiques envers els ciutadans, la mateixa Administració i les necessitats del servei. Aquest, el servei públic, es fonamenta sobre un conjunt de valors propis, sobre una específica «cultura» del públic que, lluny de ser

incompatible amb les demandes de més eficiència i productivitat, és necessari mantenir i tutelar, avui com ahir.

Seguidament l'Estatut bàsic defineix les classes d'empleats públics –funcionaris de carrera i interins, personal laboral, personal eventual– i regula la nova figura del personal directiu. Aquest últim està cridat a constituir en el futur un factor decisiu de modernització administrativa, ja que la seva gestió professional se sotmet a criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat i control de resultats en funció dels objectius. Encara que per fortuna, no han faltat a les nostres administracions funcionaris i altres servidors públics dotats de capacitat i formació directiva, convé avançar decididament en el reconeixement legal d'aquesta classe de personal, com ja passa en la majoria dels països veïns.

Pel que fa als funcionaris, es fa necessari modificar-ne la classificació actual, tenint en compte l'evolució que ha experimentat els últims anys el nostre sistema educatiu i en previsió, particularment, del procés obert de reordenació dels títols universitaris. La classificació en tres grans grups, amb els seus subgrups, s'efectua en funció del títol exigít per a l'ingrés, i s'estableix un grup A, amb dos subgrups A1 i A2; un grup B i un grup C, al seu torn amb els subgrups C1 i C2.

D'altra banda, l'Estatut reforça les garanties de transparència pel que fa al nombre i retribucions del personal eventual i conté algunes normes per combatre l'excessiva taxa de temporalitat en l'ocupació pública que s'ha assolit en algunes administracions i sectors.

En tot cas, pel que fa a l'ordenació de l'ocupació pública, així com el sistema d'estructuració d'aquesta en cossos, escales, classes o categories i als instruments de classificació dels llocs de treball, l'Estatut bàsic pretén ser escrupolosament respectuós amb les competències legislatives de les comunitats autònomes, així com amb l'autonomia organitzativa d'aquestes i de les administracions locals. Sobre la base d'uns principis i orientacions molt flexibles, la Llei remet a les lleis de desplegament i als òrgans de govern corresponents el conjunt de decisions que han de configurar l'ocupació pública en cada Administració.

En matèria d'accés a l'ocupació pública ha estat una preocupació essencial garantir tant com ha estat possible l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la transparència dels processos selectius i la seva agilitat, sense que això últim menyscabi

l'objectivitat de la selecció. Això no és, per cert, incompatible amb el fet que hi hagi més possibilitats d'obertura de la nostra ocupació pública a ciutadans que no tinguin la nacionalitat espanyola, en aplicació del dret comunitari o per raons d'interès general, ni amb la necessària adopció de mesures positives per promoure l'accés de persones amb discapacitat. En particular es posa èmfasi en les garanties d'imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, per assegurar la seva independència en l'exercici de les potestats que els corresponen i d'aquí que, com és regla en altres ordenaments, s'estableixin determinats límits a la seva composició. A això s'afegeix el criteri favorable a la paritat de gènere, en coherència amb la creixent preocupació actual del nostre ordenament per garantir la igualtat real entre homes i dones.

També s'han d'aplicar criteris semblants, essencials per mantenir el màxim grau de professionalitat de la nostra ocupació pública, a la carrera dels funcionaris i a la provisió dels llocs de treball. Però a més, en aquestes matèries és necessari introduir-hi algunes altres reformes, que pretenen millorar l'eficàcia del sistema i els estímuls i expectatives dels funcionaris. Sense imposar-ho a totes les administracions públiques, l'Estatut bàsic permet que es configuren models de carrera horitzontal, desvinculada dels canvis de lloc de treball i basada en l'exercici de les competències i en el rendiment. D'aquesta manera es podrà reduir la inflació orgànica i l'excessiva mobilitat voluntària del personal, que ha acabat per caracteritzar el model en vigor, ja que concentra totes les oportunitats de carrera en l'acompliment successiu de llocs de treball. No obstant això, l'Estatut també permet continuar amb aquesta modalitat de carrera a les administracions o àrees de l'ocupació pública en què es consideri convenient i adoptar-ne d'altres que combinin elements de carrera horitzontal i vertical.

Un element fonamental de la nova regulació és, en tot cas, l'avaluació de l'acompliment dels empleats públics, que les administracions públiques han d'establir a través de procediments fundats en els principis d'igualtat, objectivitat i transparència. L'avaluació periòdica s'ha de tenir en compte als efectes de la promoció en la carrera, la provisió i el manteniment dels llocs de treball i per a la determinació d'una part de les retribucions complementàries, vinculades precisament a la productivitat o al rendiment. Generalitzant algunes experiències que ja existeixen en

l'àmbit de les nostres administracions públiques, s'introdueix així un factor de motivació personal i de control intern, que és comú a les reformes de l'ocupació pública que s'han adoptat o s'estan articulant en l'àmbit europeu. És obvi, en efecte, que les oportunitats de promoció i, en alguna mesura, les recompenses que corresponen a cada empleat públic s'han de relacionar amb la manera com du a terme les seves funcions, atenent els objectius de l'organització, atès que és injust i contrari a l'eficiència que es dispensi el mateix tracte a tots els empleats, sigui quin sigui el seu rendiment i la seva actitud davant el servei.

D'això deriva que la continuïtat mateixa del funcionari en el seu lloc de treball aconseguit per concurs s'ha de fer dependre de l'avaluació positiva del seu acompliment, atès que avui ja és socialment inacceptable que consolidin amb caràcter vitalici drets i posicions professionals aquells que, eventualment, no atenguin satisfactòriament les seves responsabilitats.

Però, al seu torn, cal facilitar la promoció interna de tots els empleats que adquireixin les competències i requisits necessaris per progressar en la seva carrera, des dels nivells inferiors als superiors, de manera que no es limitin les oportunitats dels qui tenen interès i voluntat d'assolir amb la seva dedicació i esforç les màximes responsabilitats. També s'han d'establir instruments de col·laboració que facilitin la mobilitat voluntària dels funcionaris entre diferents administracions, cosa que constitueix una reivindicació justa i estesa dels empleats públics. En fi, cal flexibilitzar les regles de mobilitat funcional i, si s'escau, geogràfica, del personal per necessitats del servei, amb les oportunes garanties i compensacions, quan corresponguin. A totes aquestes necessitats responen determinats preceptes de la nova Llei.

La gestió de personal, conforme a totes aquestes regles i les que les despleguin amb la mateixa finalitat, podrà guanyar en eficiència i equitat, fet que s'ha de traduir tard o d'hora en una millora dels serveis.

Consegüentment amb tot això, però també a la vista de l'experiència dels últims anys, la nova Llei introdueix algunes modificacions en el sistema retributiu dels funcionaris públics.

En aquesta matèria, l'Estat, a través de les lleis de pressupostos generals, ha de mantenir les competències que li permetin exercir un control sobre la despesa de personal, que és un component essencial

de la despesa pública i, per tant, de la hisenda general. S'atén així a la reiterada doctrina establerta a l'efecte pel Tribunal Constitucional. Però això no obsta al reconeixement d'una autonomia més àmplia en la determinació d'una part de les retribucions, les de caràcter complementari, que poden variar legítimament en unes i altres administracions, com ja passa avui dia en la pràctica. Al contrari: la flexibilitat amb què es regula la carrera dels funcionaris públics en l'Estatut bàsic implica un marge de lliure decisió perquè tant les lleis de funció pública de l'Administració General de l'Estat com les de les comunitats autònomes adaptin el sistema retributiu a la modalitat de carrera per la qual optin en cada cas.

En coherència amb això, les retribucions complementàries es podran vincular al grau, nivell o categoria assolit en la carrera, a les característiques del lloc de treball que s'acompleix i al rendiment, iniciativa, interès o esforç aplicat a l'acompliment. A més, l'Estatut satisfà una antiga i permanent reivindicació dels funcionaris determinant que la quantia de les pagues extraordinàries comprèn una mensualitat completa de les retribucions bàsiques i de les complementàries de caràcter fix, dret que ja tenen avui en molts casos els empleats amb contracte laboral.

En matèria de situacions administratives, el nou text legal simplifica i reordena la regulació actual establint un conjunt de regles comunes per a tots els funcionaris de carrera. Tanmateix, reconeix la possibilitat que, per llei de les comunitats autònomes, s'hi puguin introduir supòsits diferents, conforme a les seves necessitats.

Mereix una referència especial el capítol dedicat a la negociació col·lectiva i a la participació i representació institucional dels empleats públics. En aquesta matèria s'ha fet un esforç important, d'acord amb les recomanacions dels experts, per clarificar els principis, el contingut, els efectes i els límits de la negociació col·lectiva i per millorar-ne l'articulació, a la vista de l'experiència dels últims anys i de la doctrina legal establerta pel Tribunal Constitucional i pel Tribunal Suprem.

L'Estatut recalca els principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat de la negociació, bona fe, publicitat i transparència que han de presidir la negociació. Introdueix o consolida novetats de relleu amb vista a l'estructura de la negociació col·lectiva, mitjançant la creació d'una Mesa General de les Administracions Públiques, en la qual estiguin representades totes, per negociar els projectes de

legislació bàsica i altres qüestions d'interès general, legitimant la negociació col·lectiva en àmbits supramunicipals i permetent negociar en una mateixa mesa les condicions de treball comunes al personal funcionari i al personal laboral. Defineix amb més precisió que la legislació fins ara vigent les matèries que han de ser objecte de negociació i les que en queden excloses i clarifica els efectes jurídics dels pactes i acords, en particular quan versen sobre matèries que han de ser regulades per llei, cas en què l'òrgan de govern competent queda vinculat a presentar-ne el projecte de llei corresponent, o quan poden substituir el que està disposat per normes reglamentàries o per altres decisions dels òrgans de govern o administratius, cas en què tenen eficàcia directa, si s'escau després de la seva aprovació o ratificació. Així mateix es precisa la solució legal aplicable per al cas que no s'arribi a un acord en la negociació col·lectiva. En fi, es regula la vigència dels pactes i acords, que només poden ser vàlidament incomplets per l'Administració per causa excepcional i greu d'interès públic, derivada de circumstàncies imprevistes quan es van signar.

La Llei també recull la regulació vigent en matèria de representació del personal funcionari i el règim electoral corresponent. S'hi incorporen algunes millores tècniques i es redueix en alguns aspectes el contingut de la legislació bàsica, però sense desconèixer la competència que correspon a l'Estat per regular aquests aspectes intrínsecament vinculats a l'exercici dels drets sindicals.

S'estableix, finalment, la possibilitat d'acudir a mitjans extrajudicials de solució dels conflictes col·lectius que puguin sorgir en la interpretació i aplicació dels pactes i acords, ja sigui la mediació, obligatòria a instància d'una de les parts, o l'arbitratge voluntari.

Quant al règim disciplinari, l'Estatut, de conformitat amb el seu caràcter bàsic, es limita a ordenar els principis a què s'ha de sotmetre l'exercici d'aquesta potestat pública respecte dels empleats públics, tipifica les infraccions molt greus i amplia el ventall de possibles sancions. Per a la resta es remet àmpliament a la legislació que, en el seu desplegament, dictin l'Estat i les comunitats autònomes en l'àmbit de les seves respectives competències.

En el títol final s'estableixen els òrgans i instruments de cooperació entre les administracions públiques que, sense minva de la seva autonomia respectiva, es consideren essencials per garantir la coherència i comunicació del sistema d'ocupació pública en conjunt.

En aquest cas s'ha optat per suprimir el Consell Superior de la funció pública, vista l'escassa operativitat que ha tingut aquest òrgan i perquè les funcions de què va ser dotat fa més de vint anys ja han estat substituïdes en la pràctica per l'activitat dels òrgans de coordinació entre l'Estat i les comunitats autònomes i per les meses de negociació i altres vies de participació de les organitzacions sindicals. A la conferència sectorial corresponent i a la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública es preveu la presència d'una representació de l'Administració local que, no debades, integra en l'actualitat aproximadament la quarta part dels empleats públics.

La més àmplia autonomia de què ha de disposar cada Administració per a l'ordenació i gestió del seu personal, en els termes d'aquest Estatut, ha de ser complementada per una cooperació més intensa entre totes aquestes, a l'efecte de resoldre els nombrosos problemes comuns, en benefici dels ciutadans i del conjunt dels empleats públics.

D'altra banda, encara que aquest Estatut manté en vigor el sistema d'incompatibilitats actual, es fa necessari adequar-lo en part al nou règim jurídic establert en el nostre Estatut. En aquest sentit, la disposició final tercera reforça la incompatibilitat total del personal directiu, inclòs el sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció, per exercir qualsevol activitat privada. I a més s'inclou en el personal subjecte a la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats al servei de les administracions públiques, el personal al servei d'agències, així com de fundacions i consorcis en determinats supòsits de finançament públic, com a conseqüència de l'aparició de noves figures i ens.

L'article 103.3 de la Constitució estableix que la llei ha de regular l'estatut dels funcionaris públics i el seu article 149.1.18a atribueix a l'Estat la competència sobre les bases del règim estatutari dels funcionaris de les administracions públiques. Malgrat aquestes previsions constitucionals no s'ha aprovat fins ara una llei general de l'Estat que, en compliment d'aquestes previsions, reguli de manera completa les bases de l'esmentat règim estatutari.

Aquesta mancança s'explica sobretot per la dificultat que comporta abordar una reforma legislativa del sistema d'ocupació pública d'abast general, tenint en compte la diversitat d'administracions i de sectors, de grups i categories de funcionaris als

quals està cridada a aplicar-se, ja sigui de manera directa o, almenys, supletòria.

De fet són escasses al nostre país les ocasions històriques en què s'ha emprès i culminat aquesta tasca, amb més o menys fortuna. Convé recordar ara la regulació o «nou arranjament» dels empleats públics impulsada pel ministre d'Hisenda Luis López Ballesteros, que va establir el Reial decret de 3 d'abril de 1828, precedit d'altres normes per als funcionaris de la Real Hacienda. També cal fer menció de l'Estatut de Bravo Murillo, aprovat pel Reial decret de 18 de juny de 1852, de la Llei de Bases de 22 de juliol de 1918 i el seu Reglament de 7 de setembre, que contenen el denominat Estatut de Maura, i, finalment, de la Llei de funcionaris civils de l'Estat, articulada pel Decret de 7 de febrer de 1964, en desplegament de la Llei de bases 109/1963, de 20 de juliol.

Cal afegir, tanmateix, que després de la Constitució han vist la llum reformes del règim legal dels empleats públics que no per parcials van ser de menys transcendència que aquelles. Entre aquestes reformes destaca la introduïda per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, una regulació que ja té caràcter de legislació bàsica i que va néixer amb pretensions de provisionalitat, encara que ha estat en vigor durant més de dues dècades, Llei que ha configurat un model de funció pública molt diferent dels anteriors, estructurat al voltant del lloc de treball. Aquesta reforma va ser completada per la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, i, més tard, per la Llei 9/1987, de 12 de juny, que regula el sistema de representació dels funcionaris públics i la seva participació i negociació col·lectiva per a la determinació de les seves condicions de treball. Aquestes tres normes legals han constituït fins ara el nucli essencial de la legislació bàsica de l'Estat en la matèria i, al seu torn, han estat modificades puntualment, complementades o desplegades per múltiples normes de diferent rang elaborades per l'Estat i per les comunitats autònomes.

La dispersió de la legislació bàsica en diversos textos aconsellava, des de fa temps, refundre-la en el marc d'un model coordinat per a les polítiques de personal. Però, a més, des que es va aprovar la legislació dels anys vuitanta la nostra societat i les nostres administracions públiques han experimentat transformacions molt profundes que, junt amb l'experiència acumulada des d'aleshores,

feien imprescindible una nova reforma general. Així es va intentar el 1999 mitjançant la presentació d'un projecte de llei d'estatut bàsic de la funció pública, que no es va arribar a tramitar. I així es porta a terme definitivament mitjançant el present text, que ha estat elaborat després d'un intens període d'estudi i reflexió, encomanat a la Comissió d'experts constituïda a l'efecte i després d'un no menys sostingut procés de discussió i diàleg amb els representants de les comunitats autònomes i d'altres administracions i amb els agents socials i organitzacions professionals interessades. De l'un i l'altre es dedueix l'existència d'un consens generalitzat a favor de la reforma i nombroses coincidències sobre l'anàlisi dels problemes que cal resoldre i sobre les línies mestres a les quals s'ha d'ajustar la reforma.

TÍTOL I

OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ²

Article 1. Objecte

1. El present Estatut té per objecte establir les bases del règim estatutari dels funcionaris públics inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

2. Així mateix té per objecte determinar les normes aplicables al personal laboral al servei de les administracions públiques.

3. Aquest Estatut reflecteix, de la mateixa manera, els fonaments d'actuació següents:

- a) Servei als ciutadans i als interessos generals.
- b) Igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció professional.
- c) Submissió plena a la llei i al dret.
- d) Igualtat de tracte entre dones i homes.
- e) Objectivitat, professionalitat i imparcialitat en el servei garantides amb la inamovilitat en la condició de funcionari de carrera.
- f) Eficàcia en la planificació i gestió dels recursos humans.
- g) Desenvolupament i qualificació professional permanent dels empleats públics.
- h) Transparència.
- i) Avaluació i responsabilitat en la gestió.

² Vid. títol I de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

- j) Jerarquia en l'atribució, ordenació i acompliment de les funcions i tasques.
- k) Negociació col·lectiva i participació, a través dels representants, en la determinació de les condicions de treball.
- l) Cooperació entre les administracions públiques en la regulació i gestió de l'ocupació pública.

Article 2. Àmbit d'aplicació³

1. Aquest Estatut s'aplica al personal funcionari i, en el que sigui procedent, al personal laboral al servei de les administracions públiques següents:

- L'Administració General de l'Estat.
- Les administracions de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.
- Les administracions de les entitats locals.
- Els organismes públics, agències i altres entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, vinculades o dependents de qualsevol de les administracions públiques.
- Les universitats públiques.

2. En l'aplicació d'aquest Estatut al personal investigador es poden dictar normes singulars per adequar-lo a les seves peculiaritats.

3. El personal docent i el personal estatutari dels Serveis de Salut es regeixen per la legislació específica dictada per l'Estat i per les comunitats autònomes en l'àmbit de les seves respectives competències i pel que preveu el present Estatut, excepte el capítol II del títol III, llevat de l'article 20, i els articles 22.3, 24 i 84.

4. Cada vegada que aquest Estatut faci esment al personal funcionari de carrera s'hi ha d'entendre comprès el personal estatutari dels Serveis de Salut.

5. El present Estatut té caràcter supletori per a tot el personal de les administracions públiques no inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

Article 3. Personal funcionari de les entitats locals⁴

1. El personal funcionari de les entitats locals es regeix per la legislació estatal que hi sigui aplicable, de la qual forma part aquest

³ Vid. DA 1a d'aquesta Llei.

⁴ Quant al personal funcionari de les entitats locals amb habilitació de caràcter nacional, *vid.* article 92 bis de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, afegit per la Llei 27/2013, de 27 de desembre, esmentada en la nota 1.

Estatut, i per la legislació de les comunitats autònomes,⁵ amb respecte a l'autonomia local.

2. Els cossos de policia local també es regeixen per aquest Estatut i per la legislació de les comunitats autònomes, excepte en el que estableix per a ells la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat.

Article 4. Personal amb legislació específica pròpia

Les disposicions d'aquest Estatut només s'apliquen directament quan ho disposi la seva legislació específica al personal següent:

- a) Personal funcionari de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- b) Personal funcionari dels altres òrgans constitucionals de l'Estat i dels òrgans estatutaris de les comunitats autònomes.
- c) Jutges, magistrats, fiscals i altre personal funcionari al servei de l'Administració de justícia.
- d) Personal militar de les Forces Armades.
- e) Personal de les forces i cossos de seguretat.
- f) Personal retribuït per aranzel.
- g) Personal del Centre Nacional d'Intel·ligència.
- h) Personal del Banc d'Espanya i Fons de Garantia de Dipòsits en Entitats de Crèdit.

Article 5. Personal de la Societat Estatal Correus i Telègrafs

El personal funcionari de la Societat Estatal Correus i Telègrafs es regeix per les seves normes específiques i supletòriament pel que disposa aquest Estatut.

El seu personal laboral es regeix per la legislació laboral i altres normes convencionalment aplicables.

Article 6. Lleis de funció pública

En desplegament d'aquest Estatut, les Corts Generals i les assemblees legislatives de les comunitats autònomes han d'aprovar, en l'àmbit de les seves competències, les lleis reguladores de la

⁵ A les Illes Balears s'han de tenir en compte les previsions contingudes en el títol X de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears (BOIB núm. 186 Ext., de 27 de desembre de 2006).

funció pública de l'Administració General de l'Estat i de les comunitats autònomes.⁶

Article 7. Normativa aplicable al personal laboral

El personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix, a més de per la legislació laboral i per les altres normes convencionalment aplicables, pels preceptes d'aquest Estatut que ho disposin així.

TÍTOL II CLASSES DE PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES⁷

Article 8. Concepte i classes d'empleats públics

1. Són empleats públics els qui exerceixen funcions retribuïdes a les administracions públiques al servei dels interessos generals.

2. Els empleats públics es classifiquen en:

- a) Funcionaris de carrera.
- b) Funcionaris interins.
- c) Personal laboral, ja sigui fix, per temps indefinit⁸ o temporal.
- d) Personal eventual.

Article 9. Funcionaris de carrera

1. Són funcionaris de carrera els qui, en virtut d'un nomenament legal, estan vinculats a una Administració pública per una relació estatutària regulada pel dret administratiu per a l'exercici de serveis professionals retribuïts de caràcter permanent.

2. En tot cas, l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris

⁶ La Llei 3/2007, de 27 de març (§2), ha estat aprovada amb anterioritat i no es pot considerar pròpiament la Llei de desplegament d'aquest Estatut. El compliment del mandat d'aquest article està condicionat a l'aprovació de la norma de desplegament, tenint en compte les previsions de la DF 2a de l'esmentada llei.

⁷ Vid. títol III de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

⁸ La classificació del personal laboral no preveia inicialment el personal per temps indefinit, el qual es va afegir per esmena en el Senat. Això explica que el personal per temps indefinit no es regula ni en aquesta Llei ni en la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

públics, en els termes que s'estableixi a la llei de desplegament de cada Administració pública.

Article 10. Funcionaris interins

1. Són funcionaris interins els que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, són nomenats com a tals per a l'exercici de funcions pròpies de funcionaris de carrera, quan es doni alguna de les circumstàncies següents⁹:

- a) L'existència de places vacants quan no sigui possible cobrir-les per funcionaris de carrera.
- b) La substitució transitòria dels titulars.
- c) L'execució de programes de caràcter temporal.
- d) L'excés o acumulació de tasques per un termini màxim de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos.

2. La selecció de funcionaris interins s'ha de fer mitjançant procediments àgils que han de respectar en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

3. El cessament dels funcionaris interins es produeix, a més de per les causes que preveu l'article 63, quan finalitza la causa que va donar lloc al nomenament.

4. En el supòsit que preveu la lletra a) de l'apartat 1 d'aquest article, les places vacants ocupades per funcionaris interins s'han d'incloure en l'oferta d'ocupació corresponent a l'exercici en què es produeix el seu nomenament i, si no és possible, en la següent, llevat que es decideixi amortitzar-les.

5. Als funcionaris interins els és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera.

Article 11. Personal laboral

1. És personal laboral el que, en virtut d'un contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats de contractació de personal previstes a la legislació laboral, presta serveis retribuïts

⁹ Una de les novetats més importants d'aquesta Llei és la regulació del personal funcionari interí no vinculat, necessàriament, a l'ocupació d'un determinat lloc de treball, sinó a la realització de determinades funcions justificades per la necessitat i la urgència. A les lletres c i d d'aquest precepte s'incorporen a l'àmbit funcional figures pròpies de la relació laboral.

per les administracions públiques. En funció de la durada del contracte aquest pot ser fix, per temps indefinit o temporal.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han d'establir els criteris per a la determinació dels llocs de treball que poden ser exercits per personal laboral, respectant en tot cas el que estableix l'article 9.2.

Article 12. Personal eventual

1. És personal eventual el que, en virtut d'un nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades de confiança o assessorament especial, i és retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de determinar els òrgans de govern de les administracions públiques que poden disposar d'aquest tipus de personal. El nombre màxim l'estableixen els respectius òrgans de govern. Aquest nombre i les condicions retributives són públics.

3. El nomenament i cessament són lliures. El cessament té lloc, en tot cas, quan es produeix el de l'autoritat a la qual es presta la funció de confiança o assessorament.

4. La condició de personal eventual no pot constituir un mèrit per a l'accés a la funció pública o per a la promoció interna.

5. Al personal eventual li és aplicable, en el que sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera.

SUBTÍTOL I PERSONAL DIRECTIU

Article 13. Personal directiu professional

El Govern i els òrgans de govern de les comunitats autònomes poden establir, en desplegament d'aquest Estatut, el règim jurídic específic del personal directiu, així com els criteris per determinar la seva condició, d'acord, entre altres, amb els principis següents:

1. És personal directiu el que exerceix funcions directives professionals a les administracions públiques, definides com a tals en les normes específiques de cada Administració.¹⁰

¹⁰ Vid. article 35 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

2. La seva designació ha d'atendre principis de mèrit i capacitat i criteris d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.
3. El personal directiu està subjecte a avaluació d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que els hagin estat fixats.
4. La determinació de les condicions de treball del personal directiu no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva als efectes d'aquesta Llei. Quan el personal directiu reuneixi la condició de personal laboral estarà sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.

TÍTOL III
DRETS I DEURES. CODI DE CONDUCTA
DELS EMPLEATS PÚBLICS¹¹

CAPÍTOL I
DRETS DELS EMPLEATS PÚBLICS

Article 14. Drets individuals

Els empleats públics tenen els següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

- a) A la inamovilitat en la condició de funcionari de carrera.
- b) A l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i d'acord amb la progressió assolida en la seva carrera professional.
- c) A la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.
- d) A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei.

¹¹ Vid. títol IX de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

- e) A participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on presti els seus serveis i a ser informat pels seus superiors de les tasques que ha d'exercir.
- f) A la defensa jurídica i protecció de l'Administració pública en els procediments que se segueixin davant de qualsevol ordre jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions o càrrecs públics.
- g) A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.
- h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- j) A l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- k) A la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.
- l) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- m) A les vacances, descansos, permisos i llicències.
- n) A la jubilació segons els termes i les condicions establerts a les normes aplicables.
- o) A les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que els sigui aplicable.
- p) A la lliure associació professional.
- q) Als altres drets reconeguts per l'ordenament jurídic.¹²

Article 15. Drets individuals exercits col·lectivament

Els empleats públics tenen els següents drets individuals que s'exerceixen de manera col·lectiva:

- a) A la llibertat sindical.
- b) A la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball.

¹² La Llei 3/2007, de 27 de març (§2), regula els drets del personal funcionari en l'article 115.

- c) A l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.
- d) Al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.
- e) Al de reunió, en els termes que estableix l'article 46 d'aquest Estatut.

CAPÍTOL II

DRET A LA CARRERA PROFESSIONAL I A LA PROMOCIÓ INTERNA.

L'AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT¹³

Article 16. Concepte, principis i modalitats de la carrera professional dels funcionaris de carrera

1. Els funcionaris de carrera tenen dret a la promoció professional.

2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Amb aquest objecte les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels seus funcionaris de carrera.

3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que poden consistir, entre altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats següents:

- a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaió o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball i de conformitat amb el que estableixen la lletra b) de l'article 17 i l'apartat 3 de l'article 20 d'aquest Estatut.
- b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió establerts en el capítol III del títol V d'aquest Estatut.
- c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en cas que aquest no tingui subgrup, a un altre de superior, d'acord amb el que estableix l'article 18.

¹³ Allò que estableix aquest capítol produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de la llei de funció pública que es dicti en desplegament d'aquest Estatut, de conformitat amb el que preveu l'apartat 2 de la DF 4a d'aquesta Llei. *Vid.* nota 6.

d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional, d'acord amb el que disposa l'article 18.

4. Els funcionaris de carrera poden progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan l'Administració corresponent les hagi implantat en un mateix àmbit.

Article 17. Carrera horitzontal dels funcionaris de carrera

Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden regular la carrera horitzontal dels funcionaris de carrera i poden aplicar, entre altres, les regles següents:

- a) S'ha d'articular un sistema de graus, categories o esglaons d'ascens i fixar la remuneració en cadascun d'aquests. Els ascensos han de ser consecutius amb caràcter general, llevat dels casos excepcionals en què es prevegi una altra possibilitat.
- b) S'ha de valorar la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. S'hi poden incloure així mateix altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció exercida i l'experiència adquirida.

Article 18. Promoció interna dels funcionaris de carrera

1. La promoció interna s'ha de fer mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també els que estableix l'article 55.2 d'aquest Estatut.

2. Els funcionaris han de complir els requisits exigits per a l'ingrés, tenir una antiguitat com a mínim de dos anys de servei actiu en el subgrup inferior, o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, i superar les proves selectives corresponents.¹⁴

3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han d'articular els sistemes per dur a terme la promoció interna, i també poden determinar els cossos i escales als quals podran accedir els funcionaris de carrera que pertanyin a altres del seu mateix subgrup.

¹⁴ Vid. article 70.1 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

Així mateix les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden determinar els cossos i escales als quals podran accedir els funcionaris de carrera que pertanyin a altres del seu mateix subgrup.

4. Les administracions públiques han d'adoptar mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió en la carrera professional.

Article 19. Carrera professional i promoció del personal laboral

1. El personal laboral té dret a la promoció professional.

2. La carrera professional i la promoció del personal laboral s'ha de fer efectiva a través dels procediments previstos en l'Estatut dels treballadors o en els convenis col·lectius.

Article 20. L'avaluació de l'acompliment¹⁵

1. Les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats.

L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i es valora la conducta professional i el rendiment o la consecució de resultats.

2. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació, i s'han d'aplicar sense detriment dels drets dels empleats públics.

3. Les administracions públiques han de determinar els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementàries que preveu l'article 24 del present Estatut.

4. La continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs queda vinculada a l'avaluació de l'acompliment d'acord amb els sistemes d'avaluació que cada Administració pública determini, donant audiència a l'interessat, i per la corresponent resolució motivada.

5. L'aplicació de la carrera professional horitzontal, de les retribucions complementàries derivades de l'apartat c) de l'article 24 del present Estatut i el cessament del lloc de treball obtingut pel procediment de concurs requereixen l'aprovació prèvia, en cada cas,

¹⁵ Vid. article 39 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment d'acord amb el que estableixen els apartats 1 i 2 d'aquest article.

CAPÍTOL III DRETS RETRIBUTIUS¹⁶

Article 21. Determinació de les quanties i dels increments retributius

1. Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries dels funcionaris, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral, s'han de reflectir per a cada exercici pressupostari en la llei de pressupostos corresponent.

2. No es poden acordar increments retributius que globalment suposin un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment a la llei de pressupostos generals de l'Estat per al personal.

Article 22. Retribucions dels funcionaris

1. Les retribucions dels funcionaris de carrera es classifiquen en bàsiques i complementàries.

2. Les retribucions bàsiques són les que retribueixen el funcionari segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, i per la seva antiguitat en aquest. Hi estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

3. Les retribucions complementàries són les que retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l'acompliment, rendiment o resultats assolits pel funcionari.

4. Les pagues extraordinàries són dues a l'any, cadascuna per l'import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat

¹⁶ Allò que estableix aquest capítol, amb excepció de l'article 25.2, produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de la llei de funció pública que es dicti en desplegament d'aquest Estatut, de conformitat amb el que preveu l'apartat 2 de la DF 4a d'aquesta llei. *Vid.* nota 6.

de les retribucions complementàries, excepte aquelles a les quals es refereixen els apartats c) i d) de l'article 24.¹⁷

5. No es pot percebre participació en tributs o en qualsevol altre ingrés de les administracions públiques com a contraprestació de qualsevol servei, participació o premi en multes imposades, encara que estiguin normativament atribuïdes als serveis.

Article 23. Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques, que es fixen a la llei de pressupostos generals de l'Estat, estan integrades únicament i exclusivament per:

- a) El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup.
- b) Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

Article 24. Retribucions complementàries

La quantia i estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris s'han d'establir a les corresponents lleis de cada Administració pública atenent, entre altres, els factors següents:

- a) La progressió assolida pel funcionari dins el sistema de carrera administrativa.
- b) L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa la feina.
- c) El grau d'interès, iniciativa o esforç amb què el funcionari desenvolupa la feina i el rendiment o resultats obtinguts.
- d) Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

¹⁷ El que disposa aquest apartat s'ha vist afectat per les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat i de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que han reduït les quanties en concepte de sou i triennis que han d'integrar les pagues extraordinàries. *Vid.* article 20.cinc.2 de la Llei 22/2013, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2014 (BOE núm. 309, de 26 de desembre de 2013), i article 12.1 b de la Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressupostos generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2014 (BOIB núm. 181, de 31 de desembre de 2013).

Article 25. Retribucions dels funcionaris interins

1. Els funcionaris interins perceben les retribucions bàsiques i les pagues extraordinàries corresponents al subgrup o grup d'adscripció, en cas que aquest no tingui subgrup. També perceben les retribucions complementàries a què es refereixen els apartats b), c) i d) de l'article 24 i les corresponents a la categoria d'entrada al cos o escala en què se'ls nomenin.

2. Es reconeixen els triennis corresponents als serveis prestats abans de l'entrada en vigor del present Estatut, que tindran efectes retributius únicament a partir que aquest entri en vigor.¹⁸

Article 26. Retribucions dels funcionaris en pràctiques

Les administracions públiques han de determinar les retribucions dels funcionaris en pràctiques que, com a mínim, s'han de correspondre a les del sou del subgrup o grup, en cas que aquest no tingui subgrup, en què aspirin a ingressar.

Article 27. Retribucions del personal laboral

Les retribucions del personal laboral es determinen d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que hi sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que estableix l'article 21 del present Estatut.

Article 28. Indemnitzacions

Els funcionaris perceben les indemnitzacions corresponents per raó del servei.

Article 29. Retribucions diferides

Les administracions públiques poden destinar quantitats fins al percentatge de la massa salarial que es fixi a les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat a finançar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació, per al personal inclòs en els seus àmbits, d'acord amb el que estableix la normativa reguladora dels plans de pensions.

¹⁸ Aquesta previsió, que és plenament vigent, implica el reconeixement per primera vegada del dret del personal funcionari interí a la percepció dels triennis i afecta directament allò que disposa l'article 122 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

Les quantitats destinades a finançar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances tenen a tots els efectes la consideració de retribució diferida.

Article 30. Deducció de retribucions

1. Sense perjudici de la sanció disciplinària que pugui correspondre, la part de jornada no realitzada dóna lloc a la deducció proporcional d'havers, que no té caràcter sancionador.

2. Els qui exerceixin el dret de vaga no meritaran ni percebran les retribucions corresponents al temps en què hagin estat en aquesta situació, i la deducció d'havers que s'efectuï no pot tenir caràcter de sanció ni afectar el règim respectiu de les seves prestacions socials.

CAPÍTOL IV DRET A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL. DRET DE REUNIÓ¹⁹

Article 31. Principis generals

1. Els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball.

2. Per negociació col·lectiva, als efectes d'aquesta Llei, s'entén el dret a negociar la determinació de condicions de treball dels empleats de l'Administració pública.

3. Per representació, als efectes d'aquesta Llei, s'entén la facultat d'elegir representants i constituir òrgans unitaris a través dels quals s'instrumenti la interlocució entre les administracions públiques i els seus empleats.

4. Per participació institucional, als efectes d'aquesta Llei, s'entén el dret a participar, a través de les organitzacions sindicals, en els

¹⁹ Aquest capítol substitueix la regulació continguda fins ara a la Llei 9/1987, de 2 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (BOE núm. 144, de 17 de juny de 1987; correcció d'errades BOE núm. 145, de 18 de juny de 1987), derogada per la DD única, amb excepció de l'article 7 que havia continuat vigent. Posteriorment, els apartats 1 i 2 d'aquest article també han estat derogats pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol de 2012).

òrgans de control i seguiment de les entitats o organismes que legalment es determini.

5. L'exercici dels drets que estableix aquest article es garanteix i es porta a terme a través dels òrgans i sistemes específics regulats en el present capítol, sense perjudici d'altres formes de col·laboració entre les administracions públiques i els seus empleats públics o els representants d'aquests.

6. Les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de la funció pública estan legitimades per interposar recursos en via administrativa i jurisdiccional contra les resolucions dels òrgans de selecció.

7. L'exercici dels drets establerts en aquest capítol ha de respectar en tot cas el contingut del present Estatut i les lleis de desplegament que preveu.

8. Els procediments per determinar condicions de treball a les administracions públiques han de tenir en compte les previsions establertes en els convenis i acords de caràcter internacional ratificats per Espanya.

Article 32. Negociació col·lectiva, representació i participació del personal laboral

1. La negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral es regeix per la legislació laboral, sense perjudici dels preceptes d'aquest capítol que expressament els són aplicables.

2.²⁰ Es garanteix el compliment dels convenis col·lectius i acords que afectin el personal laboral, excepte quan excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques els òrgans de govern de les administracions públiques suspenguin o modifiquin el compliment de convenis col·lectius o acords ja signats en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació.

²⁰ Apartat 2 afegit pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1.

Article 33. Negociació col·lectiva

1. La negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics, que està subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, s'ha de fer mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals en els articles 6.3.c); 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i el que preveu aquest capítol.

A aquest efecte, s'han de constituir meses de negociació en les quals estan legitimats per ser-hi presents, d'una banda, els representants de l'Administració pública corresponent, i de l'altra, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal, les organitzacions sindicals més representatives de la comunitat autònoma, així com els sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 o més dels representants a les eleccions per a delegats i juntes de personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució.

2. Les administracions públiques poden encarregar l'exercici de les activitats de negociació col·lectiva a òrgans creats per aquestes, de naturalesa estrictament tècnica, que tindran la seva representació en la negociació col·lectiva prèvies les instruccions polítiques corresponents i sense perjudici de la ratificació dels acords aconseguits pels òrgans de govern o administratius amb competència per a això.

Article 34. Meses de negociació

1. Als efectes de la negociació col·lectiva dels funcionaris públics, s'ha de constituir una mesa general de negociació en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, així com en cadascuna de les comunitats autònomes, ciutats de Ceuta i Melilla i entitats locals.

2. Es reconeix la legitimació negocial de les associacions de municipis, així com la de les entitats locals d'àmbit supramunicipal. A aquests efectes, els municipis es poden adherir amb caràcter previ o de manera successiva a la negociació col·lectiva que es porti a terme en l'àmbit corresponent.

Així mateix, una Administració o entitat pública es pot adherir als acords assolits dins el territori de cada comunitat autònoma, o als acords assolits en un àmbit supramunicipal.

3. Són competències pròpies de les meses generals la negociació de les matèries relacionades amb condicions de treball comunes als funcionaris del seu àmbit.

4. Depenent de les meses generals de negociació i per acord seu es poden constituir meses sectorials, atenent les condicions específiques de treball de les organitzacions administratives afectades o les peculiaritats de sectors concrets de funcionaris públics i el seu nombre.

5. La competència de les meses sectorials s'estén als temes comuns als funcionaris del sector que no hagin estat objecte de decisió per part de la mesa general respectiva o als que aquesta explícitament els reenvii o delegui.

6. El procés de negociació s'ha d'obrir, en cada mesa, en la data que fixin de comú acord l'Administració corresponent i la majoria de la representació sindical. Si no hi ha acord, el procés s'ha d'iniciar en el termini màxim d'un mes des que la majoria d'una de les parts legitimades el promogui, llevat que hi hagi causes legals o pactades que ho impedeixin.

7. Les dues parts estan obligades a negociar sota el principi de la bona fe i a proporcionar-se mútuament la informació que necessitin relativa a la negociació.

Article 35. Constitució i composició de les meses de negociació

1. Les meses a què es refereix l'article anterior queden vàlidament constituïdes quan, a més de la representació de l'Administració corresponent, i sense perjudici del dret de totes les organitzacions sindicals legitimades a participar-hi en proporció a la seva representativitat, aquestes organitzacions sindicals representin, com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels òrgans unitaris de representació en l'àmbit de què es tracti.

2. Les variacions en la representativitat sindical, als efectes de modificació en la composició de les meses de negociació, han de ser acreditades per les organitzacions sindicals interessades, mitjançant el corresponent certificat de l'oficina pública de registre competent, cada dos anys a partir de la data inicial de constitució de les meses esmentades.

3. La designació dels components de les meses correspon a les parts negociadores, que poden comptar amb l'assistència d'assessors en les deliberacions i hi poden intervenir amb veu, però sense vot.

4. En les normes de desplegament del present Estatut s'ha d'establir la composició numèrica de les meses corresponents als seus àmbits i cap de les parts no pot superar el nombre de quinze membres.

Article 36. Meses generals de negociació

1. Es constitueix la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques. La representació d'aquestes és unitària, està presidida per l'Administració General de l'Estat i compta amb representants de les comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla i de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, en funció de les matèries que s'han de negociar.

La representació de les organitzacions sindicals legitimades per ser-hi presents d'acord amb el que disposen els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es distribueix en funció dels resultats obtinguts a les eleccions als òrgans de representació del personal, delegats de personal, juntes de personal i comitès d'empresa, en el conjunt de les administracions públiques.

2. Són matèries objecte de negociació en aquesta Mesa les especificades a l'article 37 d'aquest Estatut que resultin susceptibles de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica, sense perjudici dels acords a què puguin arribar les comunitats autònomes en el seu àmbit territorial corresponent en virtut de les seves competències exclusives i compartides en matèria de funció pública.

És específicament objecte de negociació en l'àmbit de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques l'increment global de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que correspongui incloure en el projecte de llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

3. Per a la negociació de totes les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de cada Administració pública, s'ha de constituir a l'Administració General de l'Estat, en cadascuna de les comunitats autònomes, ciutats de Ceuta i Melilla i entitats locals una mesa general de negociació.

Són aplicables a aquestes meses generals els criteris establerts a l'apartat anterior sobre representació de les organitzacions sindicals a la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, prenent en consideració en cada cas els resultats obtinguts a les

eleccions als òrgans de representació del personal funcionari i laboral del corresponent àmbit de representació.

A més, també han de ser presents en aquestes meses generals les organitzacions sindicals que formin part de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques sempre que hagin obtingut el 10 per 100 dels representants a personal funcionari o personal laboral en l'àmbit corresponent a la mesa de què es tracti.

Article 37. Matèries objecte de negociació

1. Són objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració pública i amb l'abast que legalment escaigui en cada cas, les matèries següents:

- a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que s'estableixi a la llei de pressupostos generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.
- b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.
- c) Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans.
- d) Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment.
- e) Els plans de previsió social complementària.
- f) Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna.
- g) Els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i pensions de classes passives.
- h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.
- i) Els criteris generals d'acció social.
- j) Les que s'estableixin a la normativa de prevenció de riscos laborals.
- k) Les que afectin les condicions de treball i les retribucions dels funcionaris la regulació de les quals exigeixi una norma amb rang de llei.
- l) Els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.
- m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans,

en els aspectes que afectin condicions de treball dels empleats públics.

2. Queden excloses de l'obligatorietat de la negociació les matèries següents:

a) Les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització.

Quan les conseqüències de les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre condicions de treball dels funcionaris públics previstes a l'apartat anterior, és procedent la negociació de les condicions esmentades amb les organitzacions sindicals a què es refereix aquest Estatut.

b) La regulació de l'exercici dels drets dels ciutadans i dels usuaris dels serveis públics, així com el procediment de formació dels actes i disposicions administratives.

c) La determinació de condicions de treball del personal directiu.

d) Els poders de direcció i control propis de la relació jeràrquica.

e) La regulació i determinació concreta, en cada cas, dels sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés a l'ocupació pública i la promoció professional.

Article 38. Pactes i acords

1. En el si de les meses de negociació corresponents, els representants de les administracions públiques poden concertar pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades a aquests efectes, per determinar condicions de treball dels funcionaris d'aquestes administracions.

2. Els pactes s'han de subscriure sobre matèries que es corresponguin estrictament amb l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que els subscrigui i s'han d'aplicar directament al personal de l'àmbit corresponent.

3. Els acords han de versar sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques. Perquè tinguin validesa i eficàcia és necessari que aquests òrgans els aprovin de manera expressa i formal. Quan els acords hagin estat ratificats i afectin temes que poden ser decidits de forma definitiva pels òrgans de govern, el seu contingut serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sense perjudici que a efectes formals es

requereixi la modificació o derogació, si s'escau, de la normativa reglamentària corresponent.

Si els acords ratificats tracten sobre matèries sotmeses a reserva de llei que, en conseqüència, només poden ser determinades definitivament per les Corts Generals o les assemblees legislatives de les comunitats autònomes, el seu contingut no té eficàcia directa. No obstant això, en aquest cas, l'òrgan de govern respectiu que tingui iniciativa legislativa ha de procedir a l'elaboració, aprovació i remissió a les Corts Generals o assemblees legislatives de les comunitats autònomes del corresponent projecte de llei conforme al contingut de l'acord i en el termini que s'hagi acordat.

Quan hi hagi falta de ratificació d'un acord o, si s'escau, una negativa expressa a incorporar el que s'hagi acordat en el projecte de llei corresponent, s'ha d'iniciar la renegociació de les matèries tractades en el termini d'un mes, si així ho sol·licita almenys la majoria d'una de les parts.

4. Els pactes i acords han de determinar les parts que els concerten, l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal, així com la forma, termini de preavis i condicions de denúncia.

5. S'han d'establir comissions paritàries de seguiment dels pactes i acords amb la composició i funcions que les parts determinin.

6. Els pactes signats i els acords, una vegada ratificats, s'han de trametre a l'oficina pública que cada Administració competent determini i l'autoritat respectiva n'ha d'ordenar la publicació en el butlletí oficial que correspongui en funció de l'àmbit territorial.

7. En cas que no hi hagi acord en la negociació o en la renegociació prevista en l'últim paràgraf de l'apartat 3 del present article i una vegada esgotats, si s'escau, els procediments de solució extrajudicial de conflictes, correspon als òrgans de govern de les administracions públiques establir les condicions de treball dels funcionaris amb les excepcions que preveuen els apartats 11, 12 i 13 del present article.

8. Els pactes i acords que, de conformitat amb el que estableix l'article 37, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcionari i al laboral tenen la consideració i els efectes previstos en aquest article per als funcionaris i a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors per al personal laboral.

9. Els pactes i acords, en els seus respectius àmbits i en relació amb les competències de cada Administració pública, poden establir l'estructura de la negociació col·lectiva, així com fixar les regles que

han de resoldre els conflictes de concurrència entre les negociacions de diferent àmbit i els criteris de primacia i complementarietat entre les diferents unitats negociadores.

10. Es garanteix el compliment dels pactes i acords, llevat que excepcionalment i per una causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern de les administracions públiques suspenguin o modifiquin el compliment de pactes i acords ja signats, en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació.

11. Llevat que hi hagi un acord en contra, els pactes i acords es prorroguen d'any en any si no hi ha denúncia expressa d'una de les parts.

12. La vigència del contingut dels pactes i acords una vegada conclosa la seva durada es produeix en els termes que aquests hagin establert.

13. Els pactes i acords que succeeixin a altres d'anteriors els deroguen íntegrament, llevat dels aspectes que expressament s'acordi mantenir.

Article 39. Òrgans de representació

1. Els òrgans específics de representació dels funcionaris són els delegats de personal i les juntes de personal.

2. En les unitats electorals on el nombre de funcionaris és igual o superior a 6 i inferior a 50, la representació correspon als delegats de personal. Fins a 30 funcionaris s'elegeix un delegat, i de 31 a 49 se n'elegeixen tres, que han d'exercir la seva representació conjuntament i mancomunadament.

3. Les juntes de personal es constitueixen en unitats electorals que tenen un cens mínim de 50 funcionaris.

4. L'establiment de les unitats electorals el regula l'Estat i cada comunitat autònoma dins l'àmbit de les seves competències legislatives. Amb l'acord previ amb les organitzacions sindicals legitimades en els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, els òrgans de govern de les administracions públiques poden modificar o establir unitats electorals depenent del nombre i les peculiaritats dels seus col·lectius, adequant-ne la configuració a les estructures

administratives o als àmbits de negociació constituïts o que es constitueixin.

5. Cada junta de personal es compon d'un nombre de representants, en funció del nombre de funcionaris de la unitat electoral corresponent, d'acord amb l'escala següent, en coherència amb el que estableix l'Estatut dels treballadors:

De 50 a 100 funcionaris: 5.

De 101 a 250 funcionaris: 9.

De 251 a 500 funcionaris: 13.

De 501 a 750 funcionaris: 17.

De 751 a 1.000 funcionaris: 21.

De 1.001 en endavant, dos per cada 1.000 o fracció, amb el màxim de 75.

6. Les juntes de personal han d'elegir d'entre els seus membres un president i un secretari i han d'elaborar el seu propi reglament de procediment, que no pot contravenir al que disposa el present Estatut i la legislació de desplegament, i han de remetre una còpia del reglament i de les seves modificacions a l'òrgan o òrgans competents en matèria de personal que determini cada Administració. El reglament i les seves modificacions han de ser aprovats pels vots favorables de com a mínim dos terços dels seus membres.

Article 40. Funcions i legitimació dels òrgans de representació

1. Les juntes de personal i els delegats de personal, si s'escau, tenen les funcions següents, en els seus àmbits respectius:

- a) Rebre informació sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora del rendiment.
- b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Administració pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.
- c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
- d) Tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com sobre el règim de vacances i permisos.

- e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.
- f) Col·laborar amb l'Administració corresponent per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

2. Les juntes de personal, col·legiadament, per decisió majoritària dels seus membres i, si s'escau, els delegats de personal, mancomunadament, estan legitimats per iniciar, com a interessats, els procediments administratius corresponents i exercir les accions en via administrativa o judicial en tot el que es refereix a l'àmbit de les seves funcions.

Article 41. Garanties de la funció representativa del personal

1. Els membres de les juntes de personal i els delegats de personal, si s'escau, com a representants legals dels funcionaris, disposen, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i drets següents:

- a) L'accés i la lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que s'entorpeixi el funcionament normal de les corresponents unitats administratives, dins els horaris habituals de treball i amb excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.
- b) La distribució lliure de les publicacions que es refereixin a qüestions professionals i sindicals.
- c) L'audiència en els expedients disciplinaris a què puguin ser sotmesos els seus membres durant el temps de mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador.
- d) Un crèdit d'hores mensuals dins de la jornada de treball i retribuïdes com de treball efectiu, d'acord amb l'escala següent:
 - Fins a 100 funcionaris: 15.
 - De 101 a 250 funcionaris: 20.
 - De 251 a 500 funcionaris: 30.
 - De 501 a 750 funcionaris: 35.
 - De 751 en endavant: 40.

Els membres de la junta de personal i delegats de personal de la mateixa candidatura que ho manifestin, prèvia comunicació a

l'òrgan que tingui la direcció de personal davant la qual la junta exerceixi la seva representació, poden acumular els crèdits horaris.

- e) No ser traslladats ni sancionats per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència del mandat, ni l'any següent a l'extinció, exceptuant l'extinció que tingui lloc per revocació o dimissió.

2. Els membres de les juntes de personal i els delegats de personal no poden ser discriminats en la seva formació ni en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'acompliment de la seva representació.

3. Cadascun dels membres de la junta de personal i aquesta com a òrgan col·legiat, així com els delegats de personal, si s'escau, han d'observar sigil professional en tot el que faci referència als assumptes en què l'Administració assenyali expressament el caràcter de reservat, fins i tot després que expiri el seu mandat. En tot cas, cap document reservat lliurat per l'Administració pot ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de l'Administració per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

Article 42. Durada de la representació

El mandat dels membres de les juntes de personal i dels delegats de personal, si s'escau, és de quatre anys, i poden ser reelegits. El mandat s'entén prorrogat si, en finalitzar, no s'han promogut noves eleccions, i els representants amb mandat prorrogat no es poden comptabilitzar a l'efecte de determinar la capacitat representativa dels sindicats.

Article 43. Promoció d'eleccions a delegats i juntes de personal

1. Poden promoure la celebració d'eleccions a delegats i juntes de personal, conforme al que preveuen el present Estatut i els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical:

- a) Els sindicats més representatius en l'àmbit estatal.
- b) Els sindicats més representatius en l'àmbit de la comunitat autònoma, quan la unitat electoral afectada estigui ubicada en el seu àmbit geogràfic.
- c) Els sindicats que, sense ser més representatius, hagin aconseguit almenys el 10 per 100 dels representants a què es

refereix aquest Estatut en el conjunt de les administracions públiques.

- d) Els sindicats que hagin obtingut almenys un percentatge del 10 per 100 en la unitat electoral en la qual es pretén promoure les eleccions.
- e) Els funcionaris de la unitat electoral, per acord majoritari.

2. Els legitimats per promoure eleccions tenen dret, a aquest efecte, que l'Administració pública corresponent els subministri el cens de personal de les unitats electorals afectades, distribuït per organismes o centres de treball.

Article 44. Procediment electoral

El procediment per elegir les juntes de personal i per elegir delegats de personal es determina per reglament tenint en compte els següents criteris generals:

- L'elecció s'ha de fer mitjançant sufragi personal, directe, lliure i secret que es pot emetre per correu o per altres mitjans telemàtics.
- Són electors i elegibles els funcionaris que es trobin en la situació de servei actiu. No tenen la consideració d'electors ni elegibles els funcionaris que ocupin llocs el nomenament dels quals s'efectuï a través de reial decret o per decret dels consells de govern de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.
- Hi poden presentar candidatures les organitzacions sindicals legalment constituïdes o les seves coalicions, i els grups d'electors d'una mateixa unitat electoral, sempre que el nombre d'aquests sigui equivalent, almenys, al triple dels membres a elegir.
- Les juntes de personal s'elegeixen mitjançant llistes tancades a través d'un sistema proporcional corregit, i els delegats de personal mitjançant llistes obertes i sistema majoritari.
- Els òrgans electorals són les meses electorals que es constitueixin per a la direcció i el desenvolupament del procediment electoral i les oficines públiques permanents per al còmput i la certificació de resultats regulades a la normativa laboral.
- Les impugnacions s'han de tramitar conforme a un procediment arbitral, excepte les reclamacions contra les denegacions

d'inscripció d'actes electorals, que es poden plantejar directament davant la jurisdicció social.

Article 45. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius²¹

1. Amb independència de les atribucions fixades per les parts a les comissions paritàries que preveu l'article 38.5 per al coneixement i la resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació dels pactes i acords, les administracions públiques i les organitzacions sindicals a què es refereix el present capítol poden acordar la creació, configuració i desenvolupament de sistemes de solució extrajudicial de conflictes col·lectius.

2. Els conflictes a què es refereix l'apartat anterior poden ser els derivats de la negociació, aplicació i interpretació dels pactes i acords sobre les matèries assenyalades a l'article 37, excepte per a aquelles en què hi hagi reserva de llei.

3. Els sistemes poden estar integrats per procediments de mediació i arbitratge. La mediació és obligatòria quan ho sol·liciti una de les parts, i les propostes de solució que ofereixin el mediador o mediadors poden ser lliurement acceptades o rebutjades per les parts.

Mitjançant el procediment d'arbitratge les parts poden acordar voluntàriament encomanar a un tercer la resolució del conflicte plantejat, compromentent-se per endavant a acceptar-ne el contingut.

4. L'acord aconseguit a través de la mediació o de la resolució d'arbitratge té la mateixa eficàcia jurídica i tramitació dels pactes i acords regulats en el present Estatut, sempre que els qui hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un pacte o acord conforme al que estableix aquest Estatut.

Aquests acords són susceptibles d'impugnació. Específicament es pot interposar recurs contra la resolució arbitral en cas que no s'hagin observat en el desenvolupament de l'actuació arbitral els requisits i les formalitats establerts a l'efecte o quan la resolució hagi versat sobre punts no sotmesos a la seva decisió, o que aquesta contradigui la legalitat vigent.

²¹ Vid. article 115.1 r de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

5. La utilització d'aquests sistemes s'ha de fer de conformitat amb els procediments que es determinin per reglament amb l'acord previ amb les organitzacions sindicals representatives.

Article 46. Dret de reunió

1. Estan legitimats per convocar una reunió, a més de les organitzacions sindicals, directament o a través dels delegats sindicals:

- a) Els delegats de personal.
- b) Les juntes de personal.
- c) Els comitès d'empresa.
- d) Els empleats públics de les administracions respectives en un nombre no inferior al 40 per 100 del col·lectiu convocat.

2. Les reunions al centre de treball s'han d'autoritzar fora de les hores de treball, llevat d'acord entre l'òrgan competent en matèria de personal i els qui estiguin legitimats per convocar-les.

La realització de la reunió no pot perjudicar la prestació dels serveis i els qui la convoquin són responsables del seu desenvolupament normal.

CAPÍTOL V DRET A LA JORNADA DE TREBALL, PERMISOS I VACANCES

Article 47. Jornada de treball dels funcionaris públics²²

Les administracions públiques estableixen la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics. La jornada de treball pot ser a temps complet o a temps parcial.

Article 48. Permisos dels funcionaris públics²³

Els funcionaris públics tenen els permisos següents:

²² De conformitat amb el que disposa l'article 4 del RDL 20/2011, de 30 de desembre, esmentat en la nota 1, la jornada ordinària de treball ha de tenir un promig setmanal no inferior a les 37 hores i 30 minuts per al conjunt del sector públic estatal. *Vid.* article 3 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

²³ Nova redacció d'aquest article donada pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1. *Vid.* articles 117 i 118 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2). *Vid.*, també, article 11 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

- a) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

- b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.
- c) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.
- d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.
- e) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per part de les funcionàries embarassades.
- f) Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

La funcionària també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

- g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció de les retribucions íntegres.

Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

- h) Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la

reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el funcionari que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

- i) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, i s'ha de respectar, en tot cas, el termini màxim d'un mes.
- j) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.
- k) Per assumptes particulars, quatre dies cada any.²⁴
- l) Per matrimoni, quinze dies.

Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere²⁵

En tot cas es concedeixen els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes:

- a) Permís per part: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin

²⁴ Nova redacció de la lletra k donada per la LO 9/2013, de 20 de desembre, esmentada en la nota 1.

²⁵ La DT 1a de la Llei 6/2007, de 27 de desembre, de mesures tributàries i economicoadministratives (BOIB núm. 196, de 29 de desembre de 2007), disposa que «Mentre no es revisi l'acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, ratificat per acord del Consell de Govern de dia 23 de setembre del 2005, i publicat en el Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 145, de 23 de setembre del 2005, són aplicables tots els permisos i les mesures prevists en l'article 49 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que millorin el que estableix l'acord esmentat». *Vid.* article 11 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

- b) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció del funcionari, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determini per reglament.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article són els que estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment simple ha de tenir una durada no inferior a un any.

- c) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de quinze dies i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos que preveuen els apartats a) i b).

En els casos que preveuen els apartats a), b) i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre

progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

- d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent en cada cas.

- e) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari té dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, i a percebre les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la

comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor faci els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari té dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei.

S'han d'establir reglamentàriament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.²⁶

Article 50. Vacances dels funcionaris públics²⁷

Els funcionaris públics tenen dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser inferior.

Als efectes del que preveu el present article, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

²⁶ Nova redacció de la lletra e donada per la Llei 27/2011, d'1 d'agost, esmentada en la nota 1.

²⁷ Nova redacció d'aquest article donada pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1. *Vid.* article 116 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2) i article 10 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

Article 51. Jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral

Per al règim de jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral cal atènr-se al que estableixen aquest capítol i la legislació laboral corresponent.

CAPÍTOL VI
DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS.²⁸
CODI DE CONDUCTA

Article 52. Deures dels empleats públics. Codi de conducta

Els empleats públics han de desenvolupar amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta regulats en els articles següents.

Els principis i regles establerts en aquest capítol informen la interpretació i aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

Article 53. Principis ètics

1. Els empleats públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.

2. La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, de client o qualsevol altres que puguin topar amb aquest principi.

²⁸ *Vid.* article 124 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

3. Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.

4. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

5. S'han d'abstenir en els assumptes en què tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.

6. No han de contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan això pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.

7. No han d'acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.

8. Han d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilar la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.

9. No han d'influir en l'agilitació o resolució de tràmit o procediment administratiu sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscabament dels interessos de tercers.

10. Han de complir amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si s'escau, resoldre dins el termini escaient els procediments o expedients de la seva competència.

11. Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no només de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualsevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

12. Han de guardar secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, mantenir la deguda

discreció sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no poden fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Article 54. Principis de conducta

1. Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics.

2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de forma diligent, complint la jornada i l'horari establerts.

3. Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.

4. Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

5. Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.

6. S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.

7. Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables posteriors.

8. Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.

9. Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.

10. Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes es pot preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.

11. Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

TÍTOL IV
ADQUISICIÓ I PÈRDUA
DE LA RELACIÓ DE SERVEI²⁹

CAPÍTOL I
ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA I ADQUISICIÓ
DE LA RELACIÓ DE SERVEI

Article 55. Principis rectors

1. Tots els ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i d'acord amb el que preveuen el present Estatut i la resta de l'ordenament jurídic.

2. Les administracions públiques, entitats i organismes a què es refereix l'article 2 del present Estatut han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals abans expressats, així com els establerts a continuació:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Article 56. Requisits generals

1. Per poder participar en els processos selectius cal complir els requisits següents:

- a) Tenir la nacionalitat espanyola, sense perjudici del que disposa l'article següent.
- b) Tenir la capacitat funcional per acomplir les tasques.
- c) Tenir complerts setze anys i no passar, si s'escau, de l'edat màxima de jubilació forçosa. Només per llei es pot establir una

²⁹ Vid. títol V de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

altra edat màxima, diferent de l'edat de jubilació forçosa, per accedir a l'ocupació pública.

d) No haver estat separat mitjançant expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni trobar-se en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per accedir al cos o escala de funcionari, o per exercir funcions similars a les que desenvolupaven en el cas del personal laboral, del qual hagi estat separat o inhabilitat. En el cas de ser nacional d'un altre Estat, no ha de trobar-se inhabilitat o en situació equivalent ni haver estat sotmès a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi en el seu Estat, en els mateixos termes, accedir a l'ocupació pública.

e) Tenir la titulació que s'exigeix.

2. Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de preveure la selecció d'empleats públics degudament capacitats per cobrir els llocs de treball a les comunitats autònomes que tinguin dues llengües oficials.

3. Es pot exigir el compliment d'altres requisits específics que tinguin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a acomplir. En tot cas, s'han d'establir de manera abstracta i general.

Article 57. Accés a l'ocupació pública de nacionals d'altres estats

1. Els nacionals dels estats membres de la Unió Europea poden accedir, com a personal funcionari, en igualtat de condicions que els espanyols a les ocupacions públiques, amb excepció de les que directament o indirectament impliquin una participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les administracions públiques.

A aquest efecte, els òrgans de govern de les administracions públiques han de determinar les agrupacions de funcionaris que preveu l'article 76 a les quals no poden accedir els nacionals d'altres estats.

2. Les previsions de l'apartat anterior són aplicables, sigui quina sigui la nacionalitat, al cònjuge dels espanyols i dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats

de dret, i als seus descendents i als del cònjuge sempre que no estiguin separats de dret, siguin menors de vint-i-un anys o més grans d'aquesta edat dependents.

3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari s'estén igualment a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya en què sigui aplicable la lliure circulació de treballadors, en els termes que estableix l'apartat 1 d'aquest article.

4. Els estrangers als quals es refereixen els apartats anteriors, així com els estrangers amb residència legal a Espanya poden accedir a les administracions públiques, com a personal laboral, en igualtat de condicions que els espanyols.

5. Només per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes es pot eximir del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general per accedir a la condició de personal funcionari.

Article 58. Accés a l'ocupació pública de funcionaris espanyols d'organismes internacionals

Les administracions públiques han d'establir els requisits i les condicions perquè funcionaris de nacionalitat espanyola d'organismes internacionals hi puguin accedir, sempre que tinguin la titulació requerida i superin els processos selectius corresponents. Poden quedar exempts de la realització de les proves que tinguin per objecte acreditar coneixements ja exigits per a l'acompliment del seu lloc en l'organisme internacional corresponent.

Article 59. Persones amb discapacitat³⁰

1. En les ofertes d'ocupació pública s'ha de reservar una quota no inferior al set per cent de les vacants per ser cobertes entre persones amb discapacitat, considerant com a tals les que defineix l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb

³⁰ Nova redacció de l'apartat 1 d'aquest article donada per la Llei 26/2011, d'1 d'agost, esmentada en la nota 1. *Vid.* article 48 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

l'exercici de les tasques, de manera que progressivament s'arribi al dos per cent dels efectius totals en cada administració pública.

La reserva del mínim del set per cent s'ha de realitzar de manera que, almenys, el dos per cent de les places ofertes ho sigui per ser cobertes per persones que acreditin discapacitat intel·lectual i la resta de les places ofertes ho sigui per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

2. Cada Administració pública ha d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el procés selectiu i, una vegada superat aquest procés, les adaptacions en el lloc de treball a les necessitats de les persones amb discapacitat.

Article 60. Òrgans de selecció³¹

1. Els òrgans de selecció han de ser col·legiats, la seva composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i, així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dona i home.

2. El personal d'elecció o de designació política, els funcionaris interins i el personal eventual no poden formar part dels òrgans de selecció.

3. La pertinença als òrgans de selecció sempre ha de ser a títol individual i no es pot ostentar en representació o per compte de ningú.

Article 61. Sistemes selectius³²

1. Els processos selectius han de tenir caràcter obert i garantir la lliure concurrència, sense perjudici del que està establert per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva que preveu aquest Estatut.

Els òrgans de selecció han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.

2. Els procediments de selecció han de cuidar especialment la connexió entre el tipus de proves a superar i l'adequació a l'acompliment de les tasques dels llocs de treball convocats, incloses, si s'escau, les proves pràctiques que siguin necessàries.

³¹ Vid. article 51 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

³² Vid. article 45 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

Les proves poden consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de forma oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si s'escau, en la superació de proves físiques.

3. Els processos selectius que incloguin, a més de les proves de capacitat preceptives, la valoració de mèrits dels aspirants només poden atorgar a aquesta valoració una puntuació proporcionada que no pot determinar, en cap cas, per si mateixa el resultat del procés selectiu.

4. Les administracions públiques poden crear òrgans especialitzats i permanents per a l'organització de processos selectius, i aquestes funcions es poden encomanar als instituts o escoles d'Administració pública.

5. Per assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos selectius, les proves es poden completar amb la superació de cursos, de períodes de pràctiques, amb l'exposició curricular pels candidats, amb proves psicotècniques o amb la realització d'entrevistes. També es poden exigir reconeixements mèdics.

6. Els sistemes selectius de funcionaris de carrera són els d'oposició i concurs oposició, que han d'incloure, en tot cas, una o diverses proves per determinar la capacitat dels aspirants i establir l'ordre de prelación.

Només en virtut de llei es pot aplicar, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs que ha de consistir únicament en la valoració de mèrits.

7. Els sistemes selectius de personal laboral fix són els d'oposició, concurs oposició, amb les característiques establertes a l'apartat anterior, o concurs de valoració de mèrits.

Les administracions públiques poden negociar les formes de col·laboració que en el marc dels convenis col·lectius fixin l'actuació de les organitzacions sindicals en el desenvolupament dels processos selectius.

8. Els òrgans de selecció no poden proposar l'accés a la condició de funcionari d'un nombre superior d'aprovat al de places convocades, excepte quan ho prevegi la mateixa convocatòria.

No obstant això, sempre que els òrgans de selecció hagin proposat el nomenament del mateix nombre d'aspirants que el de places convocades, i amb la finalitat d'assegurar-ne la cobertura, quan es

produeixin renúncies dels aspirants seleccionats, abans del seu nomenament o presa de possessió, l'òrgan convocant pot requerir a l'òrgan de selecció una relació complementària dels aspirants que segueixin als proposats, per al possible nomenament com a funcionaris de carrera.

Article 62. Adquisició de la condició de funcionari de carrera

1. La condició de funcionari de carrera s'adquireix pel compliment successiu dels requisits següents:

- a) Superació del procés selectiu.
- b) Nomenament per l'òrgan o autoritat competent, que és publicat en el diari oficial corresponent.
- c) Acte d'acatament de la Constitució i, si s'escau, de l'estatut d'autonomia corresponent i de la resta de l'ordenament jurídic.
- d) Presa de possessió dins el termini que s'estableixi.

2. Als efectes del que disposa l'apartat 1.b) anterior, no poden ser funcionaris i queden sense efecte les actuacions relatives als que, una vegada superat el procés selectiu, no acrediten que compleixen els requisits i les condicions exigits a la convocatòria.

CAPÍTOL II PÈRDUA DE LA RELACIÓ DE SERVEI

Article 63. Causes de pèrdua de la condició de funcionari de carrera

Són causes de pèrdua de la condició de funcionari de carrera:

- a) La renúncia a la condició de funcionari.
- b) La pèrdua de la nacionalitat.
- c) La jubilació total del funcionari.
- d) La sanció disciplinària de separació del servei que tingui caràcter ferm.
- e) La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic que tingui caràcter ferm.

Article 64. Renúncia

1. La renúncia voluntària a la condició de funcionari s'ha de manifestar per escrit i l'Administració l'ha d'acceptar expressament, llevat del que disposa l'apartat següent.

2. No es pot acceptar la renúncia quan el funcionari estigui subjecte a expedient disciplinari o hagi estat dictada en contra seu una ordre de processament o d'obertura de judici oral per la comissió d'algun delicte.

3. La renúncia a la condició de funcionari no inhabilita per tornar a ingressar a l'Administració pública a través del procediment de selecció establert.

Article 65. Pèrdua de la nacionalitat

La pèrdua de la nacionalitat espanyola o la de qualsevol altre Estat membre de la Unió Europea o la dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals signats per la Unió Europea i ratificats per Espanya, sigui aplicable la lliure circulació de treballadors, que hagi estat tinguda en compte per al nomenament, determina la pèrdua de la condició de funcionari llevat que simultàniament s'adquireixi la nacionalitat d'algun dels estats esmentats.

Article 66. Pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic

La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta quan hagi adquirit ferma la sentència que la imposi produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte a totes les ocupacions o càrrecs que tingui.

La pena principal o accessòria d'inhabilitació especial quan hagi adquirit ferma la sentència que la imposi produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte d'aquelles ocupacions o càrrecs especificats a la sentència.

Article 67. Jubilació³³

1. La jubilació dels funcionaris pot ser:
 - a) Voluntària, a sol·licitud del funcionari.
 - b) Forçosa, en complir l'edat legalment establerta.
 - c) Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una

³³ Vid. DA 6a d'aquesta Llei.

pensió d'incapacitat permanent absoluta o, incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.

d) *Derogada*³⁴

2. Escau la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el funcionari compleixi els requisits i les condicions establerts en el règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.

(...)³⁵

3. La jubilació forçosa es declara d'ofici en complir el funcionari els seixanta-cinc anys d'edat.

No obstant això, en els termes de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut, es pot sol·licitar la prolongació de la permanència en el servei actiu com a màxim fins que es compleixin setanta anys d'edat. L'Administració pública competent ha de resoldre de forma motivada l'acceptació o denegació de la prolongació.³⁶

Del que disposen els dos paràgrafs anteriors, en queden exclosos els funcionaris que tinguin normes estatals específiques de jubilació.

4. *Derogat*³⁷

Article 68. Rehabilitació de la condició de funcionari

1. En cas d'extinció de la relació de serveis com a conseqüència de la pèrdua de la nacionalitat o la jubilació per incapacitat permanent per al servei, l'interessat, una vegada desapareguda la causa objectiva que la va motivar, pot sol·licitar la rehabilitació de la seva condició de funcionari, que li serà concedida.

2. Els òrgans de govern de les administracions públiques poden concedir, amb caràcter excepcional, la rehabilitació, a petició de l'interessat, de qui hagi perdut la condició de funcionari per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, atenent les circumstàncies i l'entitat del delicte comès. Si transcorregut el termini per dictar la resolució no s'ha produït de forma expressa, s'entén desestimada la sol·licitud.

³⁴ Lletres *d* derogada pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1.

³⁵ Paràgraf 2n derogat pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1.

³⁶ *Vid.* article 60 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2) i nota al peu d'aquest article. *Vid.*, també, article 9 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

³⁷ Apartat 4 derogat pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1.

TÍTOL V ORDENACIÓ DE L'ACTIVITAT PROFESSIONAL

CAPÍTOL I PLANIFICACIÓ DE RECURSOS HUMANS³⁸

Article 69. Objectius i instruments de la planificació

1. La planificació dels recursos humans a les administracions públiques té com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

2. Les administracions públiques poden aprovar plans per a l'ordenació dels seus recursos humans, que incloguin, entre altres, algunes de les mesures següents:

- a) Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius com dels perfils professionals o nivells de qualificació.
- b) Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i modificacions d'estructures de llocs de treball.
- c) Mesures de mobilitat, entre les quals hi pot haver la suspensió d'incorporacions de personal extern a un determinat àmbit o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal d'àmbits que es determinin.
- d) Mesures de promoció interna i de formació del personal i de mobilitat forçosa de conformitat amb el que disposa el capítol III del present títol d'aquest Estatut.
- e) La previsió de la incorporació de recursos humans a través de l'oferta d'ocupació pública, d'acord amb el que estableix l'article següent.

3. Cada Administració pública ha de planificar els seus recursos humans d'acord amb els sistemes que estableixin les normes que els siguin aplicables.

³⁸ Vid. capítols II i III del títol IV de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

Article 70. Oferta d'ocupació pública³⁹

1. Les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés han de ser objecte de l'oferta d'ocupació pública⁴⁰, o a través d'un altre instrument similar de gestió de la provisió de les necessitats de personal, cosa que comporta l'obligació de convocar els processos selectius corresponents per a les places compromeses i fins a un deu per cent addicional, i fixar el termini màxim per convocar-los. En tot cas, l'execució de l'oferta d'ocupació pública o instrument similar s'ha de desenvolupar dins el termini improrrogable de tres anys.

2. L'oferta d'ocupació pública o instrument similar, que han d'aprovar anualment els òrgans de govern de les administracions públiques, s'ha de publicar en el diari oficial corresponent.

3. L'oferta d'ocupació pública o instrument similar pot contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.

Article 71. Registres de personal i gestió integrada de recursos humans⁴¹

1. Cada Administració pública ha de constituir un registre en què s'han d'inscriure les dades relatives al personal previst als articles 2 i 5 del present Estatut i que ha de tenir en compte les peculiaritats de determinats col·lectius.

2. Els registres també poden disposar de la informació agregada sobre els restants recursos humans del seu sector públic respectiu.

3. Mitjançant un conveni de conferència sectorial s'han d'establir els continguts mínims comuns dels registres de personal i els criteris que permetin l'intercanvi homogeni de la informació entre administracions, amb respecte al que estableix la legislació de protecció de dades de caràcter personal.

4. Les administracions públiques han d'impulsar la gestió integrada de recursos humans.

5. Quan les entitats locals no disposin de prou capacitat financera o tècnica, l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes han de cooperar amb elles als efectes que preveu aquest article.

³⁹ Vid. article 47 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

⁴⁰ Previsió afectada per l'article 21 de la Llei 22/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 17.

⁴¹ Vid. articles 40 a 43 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

CAPÍTOL II ESTRUCTURACIÓ DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA⁴²

Article 72. Estructuració dels recursos humans

En el marc de les seves competències d'autoorganització, les administracions públiques estructuraran els seus recursos humans d'acord amb les normes que regulen la selecció, la promoció professional, la mobilitat i la distribució de funcions i de conformitat amb el que preveu aquest capítol.

Article 73. Acompliment i agrupació de llocs de treball

1. Els empleats públics tenen dret a l'acompliment d'un lloc de treball d'acord amb el sistema d'estructuració de l'ocupació pública que estableixin les lleis de desplegament del present Estatut.

2. Les administracions públiques poden assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents de les corresponents al lloc de treball que compleixin sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin sense minva en les retribucions.⁴³

3. Els llocs de treball es poden agrupar en funció de les seves característiques per ordenar la selecció, la formació i la mobilitat.

Article 74. Ordenació dels llocs de treball

Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que compreguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics.

⁴² Vid. capítol I del títol IV de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

⁴³ Vid. article 34.4 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

Article 75. Cossos i escales⁴⁴

1. Els funcionaris s'agrupen en cossos, escales, especialitats o altres sistemes que incorporin competències, capacitats i coneixements comuns acreditats a través d'un procés selectiu.

2. Els cossos i escales de funcionaris es creen, es modifiquen i se suprimeixen per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

3. Quan en aquesta llei es fa referència a cossos i escales s'hi entén compresa igualment qualsevol altra agrupació de funcionaris.

Article 76. Grups de classificació professional del personal funcionari de carrera

Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups següents:

Grup A, dividit en dos subgrups A1 i A2.

Per accedir als cossos o escales d'aquest grup s'exigeix tenir el títol universitari de grau. En els supòsits en què la llei exigeixi un altre títol universitari és aquest el que s'ha de tenir en compte.

La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B. Per accedir als cossos o escales del grup B s'exigeix tenir el títol de tècnic superior.

Grup C. Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés.

C1: títol de batxiller o tècnic.

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

Article 77. Classificació del personal laboral

El personal laboral es classifica de conformitat amb la legislació laboral.

⁴⁴ Vid. Llei 2/2007, de 16 de març, de cossos i escales de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 49, de 3 d'abril de 2007), modificada per la Llei 6/2007, de 27 de desembre, esmentada en la nota 25.

CAPÍTOL III

PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL I MOBILITAT⁴⁵

Article 78. Principis i procediments de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera

1. Les administracions públiques han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

2. La provisió de llocs de treball en cada Administració pública s'ha de portar a terme pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública.

3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden establir altres procediments de provisió en els supòsits de mobilitat a què es refereix l'article 81.2, permutes entre llocs de treball, mobilitat per motius de salut o rehabilitació del funcionari, reingrés al servei actiu, cessament o remoció en els llocs de treball i supressió dels dits llocs.

Article 79. Concurs de provisió dels llocs de treball del personal funcionari de carrera

1. El concurs, com a procediment normal de provisió de llocs de treball, consisteix en la valoració dels mèrits i capacitats i, si s'escau, aptituds dels candidats per part d'òrgans col·legiats de caràcter tècnic. La composició d'aquests òrgans ha de respondre al principi de professionalitat i especialització dels seus membres i s'ha d'adequar al criteri de paritat entre dona i home. El seu funcionament s'ha d'ajustar a les regles d'imparcialitat i objectivitat.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut han d'establir el termini mínim d'ocupació dels llocs obtinguts per concurs per poder participar en altres concursos de provisió de llocs de treball.⁴⁶

3. En el cas de supressió o remoció dels llocs obtinguts per concurs s'ha d'assignar un lloc de treball conforme al sistema de carrera

⁴⁵ Vid. títol VII de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2). Allò que estableix aquest capítol produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de la llei de funció pública que es dicti en desplegament d'aquest Estatut, de conformitat amb el que preveu l'apartat 2 de la DF 4a. Vid., també, nota 6.

⁴⁶ Vid. article 81 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

professional propi de cada Administració pública i amb les garanties inherents de l'esmentat sistema.

Article 80. Lliure designació amb convocatòria pública del personal funcionari de carrera

1. La lliure designació amb convocatòria pública consisteix en l'apreciació discrecional per l'òrgan competent de la idoneïtat dels candidats en relació amb els requisits exigits per acomplir el lloc.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut han d'establir els criteris per determinar els llocs que per la seva especial responsabilitat i confiança es puguin cobrir pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública.⁴⁷

3. L'òrgan competent per al nomenament pot demanar la intervenció d'especialistes que permetin apreciar la idoneïtat dels candidats.

4. Els titulars dels llocs de treball proveïts pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública poden ser cessats discrecionalment. En cas de cessament, se'ls ha d'assignar un lloc de treball conforme al sistema de carrera professional propi de cada Administració pública i amb les garanties inherents de l'esmentat sistema.

Article 81. Mobilitat del personal funcionari de carrera

1. Cada Administració pública, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans i sense perjudici del dret dels funcionaris a la mobilitat, pot establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària dels funcionaris públics quan consideri que hi ha sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.

2. Les administracions públiques, de manera motivada, poden traslladar els seus funcionaris, per necessitats de servei o funcionals, a unitats, departaments o organismes públics o entitats diferents dels de la seva destinació, respectant les retribucions, condicions essencials de treball, i modificant, si s'escau, l'adscripció dels llocs de treball dels quals siguin titulars. Quan per motius excepcionals els plans d'ordenació de recursos impliquin canvi de lloc de residència s'ha de donar prioritat a la voluntarietat dels trasllats. Els funcionaris

⁴⁷ Vid. article 79 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

tenen dret a les indemnitzacions establertes per reglament per als trasllats forçosos.

3. En cas de necessitat urgent i inajornable, els llocs de treball es poden proveir amb caràcter provisional i la seva convocatòria pública s'ha de fer dins el termini que assenyalin les normes que hi siguin aplicables.

Article 82. Mobilitat per raó de violència de gènere

Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a deixar el lloc de treball a la localitat on prestaven serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. Tot i així, en aquests casos l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti expressament.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

Article 83. Provisió de llocs i mobilitat del personal laboral

La provisió de llocs i mobilitat del personal laboral s'ha de fer de conformitat amb el que estableixin els convenis col·lectius que hi siguin aplicables i, si no n'hi ha, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera.

Article 84. La mobilitat voluntària entre administracions públiques

1. Amb la finalitat d'aconseguir un aprofitament millor dels recursos humans, que garanteixi l'eficàcia del servei que es presti als ciutadans, l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes i les entitats locals han d'establir mesures de mobilitat interadministrativa, preferentment mitjançant un conveni de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració.

2. La Conferència Sectorial d'Administració Pública pot aprovar els criteris generals que s'han de tenir en compte per portar a terme les homologacions necessàries per fer possible la mobilitat.

3. Els funcionaris de carrera que obtinguin destinació en una altra Administració pública a través dels procediments de mobilitat queden, respecte de la seva Administració d'origen, en la situació administrativa de servei en altres administracions públiques. En els casos de cessament o supressió del lloc de treball, s'han de quedar a l'Administració de destinació, que els ha d'assignar un lloc de treball conforme als sistemes de carrera i provisió de llocs vigents a l'Administració esmentada.

TÍTOL VI SITUACIONS ADMINISTRATIVES⁴⁸

Article 85. Situacions administratives dels funcionaris de carrera

1. Els funcionaris de carrera han d'estar en alguna de les situacions següents:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Servei en altres administracions públiques.
- d) Excedència.
- e) Suspensió de funcions.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden regular altres situacions administratives dels funcionaris de carrera, en els supòsits, les condicions i amb els efectes que determinin les dites lleis, quan es doni, entre altres, alguna de les circumstàncies següents:

- a) Quan per raons organitzatives, de reestructuració interna o excés de personal, resulti una impossibilitat transitòria d'assignar un lloc de treball o la conveniència d'incentivar la cessació en el servei actiu.
- b) Quan els funcionaris accedeixin, per promoció interna o bé per altres sistemes d'accés, a altres cossos o escales i no els correspongui quedar en cap de les situacions previstes en aquest Estatut, i quan passin a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic en un règim diferent del de funcionari de carrera.

⁴⁸ Vid. títol VII de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

Aquesta regulació, segons la situació administrativa de què es tracti, pot comportar garanties d'índole retributiva o imposar drets o obligacions en relació amb el reingrés al servei actiu.

Article 86. Servei actiu

1. Es troben en situació de servei actiu els qui, de conformitat amb la normativa de funció pública dictada en desplegament del present Estatut, prestin serveis en la seva condició de funcionaris públics sigui quina sigui l'Administració o organisme públic o entitat en què estiguin destinats i no els correspongui quedar-se en una altra situació.

2. Els funcionaris de carrera en situació de servei actiu gaudeixen de tots els drets inherents a la seva condició de funcionaris i queden subjectes als deures i responsabilitats que en deriven. Es regeixen per les normes d'aquest Estatut i per la normativa de funció pública de l'Administració pública en què prestin serveis.

Article 87. Serveis especials

1. Els funcionaris de carrera són declarats en situació de serveis especials:

- a) Quan són designats membres del Govern o dels òrgans de govern de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, membres de les institucions de la Unió Europea o de les organitzacions internacionals, o són nomenats alts càrrecs de les administracions públiques o institucions esmentades.
- b) Quan són autoritzats per dur a terme una missió per un període determinat superior a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació internacional.
- c) Quan són nomenats per acomplir llocs o càrrecs en organismes públics o entitats, dependents o vinculats a les administracions públiques que, de conformitat amb el que estableixi la respectiva Administració pública, estiguin assimilats en el seu rang administratiu a alts càrrecs.
- d) Quan són adscrits als serveis del Tribunal Constitucional o del Defensor del Poble o destinats al Tribunal de Comptes en els termes que preveu l'article 93.3 de la Llei 7/1988, de 5 d'abril.
- e) Quan accedeixin a la condició de diputat o senador de les Corts Generals o membres de les assemblees legislatives de les

comunitats autònomes si perceben retribucions periòdiques per la realització de la funció. Aquells que perdin la condició per dissolució de les cambres corresponents o per terminació del mandat es poden mantenir en la situació de serveis especials fins que es tornin a constituir.⁴⁹

- f) Quan s'acompleixen càrrecs electius retribuïts i de dedicació exclusiva a les assemblees de les ciutats de Ceuta i Melilla i a les entitats locals, quan es desenvolupen responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals i quan es desenvolupen responsabilitats de membres dels òrgans locals per al coneixement i la resolució de les reclamacions economicoadministratives.
- g) Quan són designats per formar part del Consell General del Poder Judicial o dels consells de justícia de les comunitats autònomes.
- h) Quan són elegits o designats per formar part dels òrgans constitucionals o dels òrgans estatutaris de les comunitats autònomes o altres l'elecció dels quals correspon al Congrés dels Diputats, al Senat o a les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- i) Quan són designats com a personal eventual per ocupar llocs de treball amb funcions expressament qualificades de confiança o assessorament polític i no opten per quedar-se en la situació de servei actiu.
- j) Quan adquireixen la condició de funcionaris al servei d'organitzacions internacionals.
- k) Quan són designats assessors dels grups parlamentaris de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- l) Quan són activats com a reservistes voluntaris per prestar serveis a les Forces Armades.

2. Els qui estiguin en situació de serveis especials han de percebre les retribucions del lloc o càrrec que compleixin i no les que els corresponguin com a funcionaris de carrera, sense perjudici del dret a percebre els triennis que tinguin reconeguts en cada moment. El temps que es mantinguin en aquesta situació se'ls ha de computar

⁴⁹ Nova redacció de la lletra e donada per la Llei 40/2007, de 4 de desembre, esmentada en la nota 1.

als efectes d'ascensos, reconeixement de triennis, promoció interna i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable. No és aplicable als funcionaris públics que, havent ingressat al servei de les institucions comunitàries europees, o al d'entitats i organismes assimilats, exerceixin el dret de transferència establert a l'Estatut dels funcionaris de les Comunitats Europees.

3. Els qui estiguin en situació de serveis especials tenen dret, almenys, a reingressar al servei actiu a la mateixa localitat, en les condicions i amb les retribucions corresponents a la categoria, nivell o esglau de la carrera consolidats, d'acord amb el sistema de carrera administrativa vigent a l'Administració pública a la qual pertanyin. Així mateix, tenen els drets que cada Administració pública pugui establir en funció del càrrec que hagi originat el pas a l'esmentada situació. En aquest sentit, les administracions públiques han de vetllar perquè no hi hagi menyscabament en el dret a la carrera professional dels funcionaris públics que hagin estat nomenats alts càrrecs, membres del poder judicial o d'altres òrgans constitucionals o estatutaris o que hagin estat elegits alcaldes, retribuïts i amb dedicació exclusiva, presidents de diputacions o de cabildos o consells insulars, diputats o senadors de les Corts Generals i membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes. Com a mínim, aquests funcionaris han de rebre el mateix tractament en la consolidació del grau i conjunt de complements que el que s'estableixi per als qui hagin estat directors generals i altres càrrecs superiors de l'Administració pública corresponent.⁵⁰

4. La declaració d'aquesta situació escau en tot cas, en els supòsits que es determinin en el present Estatut i en les lleis de funció pública que es dictin per desplegar-lo.⁵¹

Article 88. Servei en altres administracions públiques

1. Els funcionaris de carrera que, en virtut dels processos de transferències o pels procediments de provisió de llocs de treball, obtinguin destinació en una Administració pública diferent, han de ser declarats en la situació de servei en altres administracions públiques. S'han de mantenir en aquesta situació en cas que per

⁵⁰ Vid. DA 9a de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

⁵¹ Vid. article 99 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

disposició legal de l'Administració a la qual accedeixen s'integrin com a personal propi d'aquesta.

2. Els funcionaris transferits a les comunitats autònomes s'integren plenament en l'organització de la funció pública de les dites comunitats i estan en la situació de servei actiu en la funció pública de la comunitat autònoma en què s'integren.

Les comunitats autònomes, en procedir a la integració dels funcionaris transferits com a funcionaris propis, han de respectar el grup o subgrup del cos o escala de procedència, així com els drets econòmics inherents a la posició en la carrera que tinguin reconegut.

Els funcionaris transferits mantenen tots els seus drets a l'Administració pública d'origen com si estiguessin en servei actiu d'acord amb el que estableixen els respectius estatuts d'autonomia.

Es reconeix la igualtat entre tots els funcionaris propis de les comunitats autònomes amb independència de la seva Administració de procedència.

3. Els funcionaris de carrera en la situació de servei en altres administracions públiques que es trobin en la dita situació per haver obtingut un lloc de treball mitjançant els sistemes de provisió que preveu aquest Estatut es regeixen per la legislació de l'Administració en la qual estiguin destinats de forma efectiva i conserven la condició de funcionari de l'Administració d'origen i el dret a participar en les convocatòries per a la provisió de llocs de treball que efectui aquesta última. El temps de servei a l'Administració pública en la qual estiguin destinats se'ls computa com de servei actiu en el seu cos o escala d'origen.

4. Els funcionaris que reingressin al servei actiu a l'Administració d'origen, procedents de la situació de servei en altres administracions públiques, obtindran el reconeixement professional dels progressos assolits en el sistema de carrera professional i els seus efectes sobre la posició retributiva de conformitat amb el procediment previst en els convenis de conferència sectorial i altres instruments de col·laboració que estableixen mesures de mobilitat interadministrativa, previstos a l'article 84 del present Estatut. En defecte d'aquests convenis o instruments de col·laboració, el reconeixement l'efectua l'Administració pública en la qual es produeix el reingrés.

Article 89. Excedència

1. L'excedència dels funcionaris de carrera pot adoptar les modalitats següents:

- a) Excedència voluntària per interès particular.
- b) Excedència voluntària per agrupació familiar.
- c) Excedència per cura de familiars.
- d) Excedència per raó de violència de gènere.

2. Els funcionaris de carrera poden obtenir l'excedència voluntària per interès particular quan hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

Amb tot, les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden establir una durada inferior del període de prestació de serveis exigint perquè el funcionari de carrera pugui sol·licitar l'excedència i s'han de determinar els períodes mínims de permanència en aquesta.⁵²

La concessió d'excedència voluntària per interès particular queda subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No es pot declarar quan al funcionari públic se li instrueixi expedient disciplinari.

Escau declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert per reglament.

Els qui estan en situació d'excedència per interès particular no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

3. Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans

⁵² Vid. article 102 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2). Vid., també, article 15 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

4. Els funcionaris de carrera tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per tenir cura d'un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

El període d'excedència és únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posa fi al de l'excedència de què es gaudia.

En cas que dos funcionaris generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Administració en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

El temps de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que sigui aplicable. El lloc de treball que s'ocupa s'ha de reservar almenys durant dos anys. Transcorregut aquest període, la reserva ho és a un lloc a la mateixa localitat i de la mateixa retribució.

Els funcionaris en aquesta situació poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

5. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 90. Suspensió de funcions

1. El funcionari declarat en la situació de suspensió queda privat durant el temps de permanència en aquesta situació de l'exercici de les seves funcions i de tots els drets inherents a la condició. La suspensió determina la pèrdua del lloc de treball quan excedeixi els sis mesos.

2. La suspensió ferma s'imposa en virtut de sentència dictada en causa criminal o en virtut de sanció disciplinària. La suspensió ferma per sanció disciplinària no pot excedir els sis anys.

3. El funcionari declarat en la situació de suspensió de funcions no pot prestar serveis en cap Administració pública ni en els organismes públics, agències o entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades durant el temps que es compleixi la pena o sanció.

4. Es pot acordar la suspensió de funcions amb caràcter provisional en ocasió de la tramitació d'un procediment judicial o expedient disciplinari, en els termes establerts en aquest Estatut.

Article 91. Reingrés al servei actiu

S'han de regular per reglament els terminis, procediments i condicions, segons les situacions administratives de procedència, per sol·licitar el reingrés al servei actiu dels funcionaris de carrera, amb respecte al dret a la reserva del lloc de treball en els casos en què sigui procedent de conformitat amb aquest Estatut.

Article 92. Situacions del personal laboral

El personal laboral es regeix per l'Estatut dels treballadors i pels convenis col·lectius que li són aplicables.

Els convenis col·lectius poden determinar l'aplicació d'aquest capítol al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació en el que sigui compatible amb l'Estatut dels treballadors.

TÍTOL VII RÈGIM DISCIPLINARI⁵³

Article 93. Responsabilitat disciplinària

1. Els funcionaris públics i el personal laboral queden subjectes al règim disciplinari que estableixen el present títol i les normes que les lleis de funció pública dictin en desplegament d'aquest Estatut.

2. Els funcionaris públics o el personal laboral que n'indueixin altres a realitzar actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorren en la mateixa responsabilitat que aquests.

3. També incorren en responsabilitat els funcionaris públics o personal laboral que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes esmentats en derivi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

4. El règim disciplinari del personal laboral es regeix, en el que no prevegi el present títol, per la legislació laboral.

Article 94. Exercici de la potestat disciplinària

1. Les administracions públiques han de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei assenyalat a l'article anterior comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.

2. La potestat disciplinària s'exerceix d'acord amb els principis següents:

- a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions, a través de la predeterminació normativa o, en el cas del personal laboral, dels convenis col·lectius.
- b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.
- c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a l'aplicació.
- d) Principi de culpabilitat.
- e) Principi de presumpció d'innocència.

⁵³ Vid. títol X de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indisid fundats de criminalitat, se n'ha de suspendre la tramitació i s'ha de posar en coneixement del Ministeri Fiscal.

Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen l'Administració.

Article 95. Faltes disciplinàries

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.
2. Són faltes molt greus:
 - a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i als estatuts d'autonomia respectius de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, en l'exercici de la funció pública.
 - b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
 - c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
 - d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
 - e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
 - f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
 - g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
 - h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
 - i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- ñ) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- o) La persecució laboral.
- p) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent⁵⁴ o pels convenis col·lectius en el cas del personal laboral.⁵⁵

3. Les faltes greus s'estableixen per llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent⁵⁶ o pels convenis col·lectius en el cas del personal laboral, atenent les circumstàncies següents:

- a) El grau en què s'hagi vulnerat la legalitat.
- b) La gravetat dels danys causats a l'interès públic, patrimoni o béns de l'Administració o dels ciutadans.
- c) El descrèdit per a la imatge pública de l'Administració.

4. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut han de determinar el règim aplicable a les faltes lleus⁵⁷, atenent les circumstàncies anteriors.

⁵⁴ Vid. article 137 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

⁵⁵ Vid. Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la publicació del Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 174, de 19 de desembre de 2013).

⁵⁶ Vid. article 138 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

⁵⁷ Vid. article 139 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

Article 96. Sancions

1. Per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents⁵⁸:

- a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exerceixen.
- c) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllet forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
- e) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- f) Advertència.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.⁵⁹

2. Escau la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

3. L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

Article 97. Prescripció de les faltes i sancions

Les infraccions molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les imposades per faltes greus al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.⁶⁰

⁵⁸ Per donar compliment als principis de legalitat i de tipicitat, en matèria disciplinària, l'article 141 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2), estableix la necessària relació entre les faltes comeses pel personal funcionari i les sancions que se'ls poden imposar.

⁵⁹ *Vid.* article 140 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

⁶⁰ *Vid.* article 143 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

El termini de prescripció es comença a comptar des que s'hagi comès la falta, i des del cessament de la comissió quan es tracti de faltes continuades.

El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 98. Procediment disciplinari i mesures provisionals

1. No es pot imposar sanció per la comissió de faltes molt greus o greus sinó mitjançant el procediment prèviament establert.

La imposició de sancions per faltes lleus s'ha de portar a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.

2. El procediment disciplinari que s'estableixi en el desplegament d'aquest Estatut s'ha d'estructurar atenent els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb respecte ple als drets i garanties de defensa del presumpte responsable.

En el procediment ha de quedar establerta la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, que s'han d'encomanar a òrgans diferents.

3. Si està previst en les normes que regulin els procediments sancionadors, es poden adoptar mitjançant resolució motivada mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.

La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no pot excedir els 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional també es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i s'ha de mantenir pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos no suposa pèrdua del lloc de treball.

El funcionari suspès provisionalment té dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

4. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, el funcionari ha de retornar el que hagi percebut durant el temps de durada d'aquella. Si la suspensió provisional no arriba a esdevenir sanció definitiva, l'Administració ha de restituir al funcionari la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.

El temps de permanència en suspensió provisional és d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.

Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el seu temps de durada s'ha de computar com de servei actiu i s'ha d'acordar la reincorporació immediata del funcionari al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

TÍTOL VIII COOPERACIÓ ENTRE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

Article 99. Relacions de cooperació entre les administracions públiques⁶¹

Les administracions públiques han d'actuar i relacionar-se entre si en les matèries objecte d'aquest Estatut d'acord amb els principis de cooperació i col·laboració, respectant, en tot cas, l'exercici legítim per les altres administracions de les seves competències.

Article 100. Òrgans de cooperació

1. La Conferència Sectorial d'Administració Pública, com a òrgan de cooperació en matèria d'administració pública de l'Administració General de l'Estat, de les administracions de les comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla i de l'Administració local, els representants de la qual són designats per la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, com a associació d'entitats locals d'àmbit estatal amb més implantació, sense perjudici de la competència d'altres conferències sectorials o òrgans equivalents, ha d'atendre en el seu funcionament i organització al que estableix la legislació vigent sobre règim jurídic de les administracions públiques.

⁶¹ *Vid.* article 3.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (BOE núm. 285, de 27 de novembre de 1992; correccions d'errades BOE núm. 311, de 28 de desembre de 1992 i BOE núm. 23, de 27 de gener de 1993), modificada, entre d'altres, per la Llei 4/1999, de 13 de gener (BOE núm. 12, de 14 de gener de 1999; correccions d'errades BOE núm. 16, de 19 de gener de 1999 i BOE núm. 30, de 4 de febrer de 1999). *Vid.*, també, article 3.3 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 44, de 3 d'abril de 2003).

2. Es crea la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública com a òrgan tècnic i de treball dependent de la Conferència Sectorial d'Administració Pública. En aquesta Comissió s'ha de fer efectiva la coordinació de la política de personal entre l'Administració General de l'Estat, les administracions de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla, i les entitats locals, i en concret li correspon:

- a) Impulsar les actuacions necessàries per garantir l'efectivitat dels principis constitucionals en l'accés a l'ocupació pública.
- b) Estudiar i analitzar els projectes de legislació bàsica en matèria d'ocupació pública, així com emetre informe sobre qualsevol altre projecte normatiu que les administracions públiques li presentin.
- c) Elaborar estudis i informes sobre l'ocupació pública. Aquests estudis i informes s'han de trametre a les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques.

3. Componen la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública els titulars dels òrgans directius de la política de recursos humans de l'Administració General de l'Estat, de les administracions de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla, i els representants de l'Administració local designats per la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, com a associació d'entitats locals d'àmbit estatal amb més implantació, en els termes que es determinin per reglament, prèvia consulta amb les comunitats autònomes.

4. La Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública ha d'elaborar les seves pròpies normes d'organització i funcionament.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera. Àmbit específic d'aplicació

Els principis que contenen els articles 52, 53, 54, 55 i 59 són aplicables en les entitats del sector públic estatal, autonòmic i local, que no estiguin incloses a l'article 2 del present Estatut i que estiguin definides així a la seva normativa específica.

Disposició addicional segona. Funcionaris amb habilitació de caràcter estatal

*Derogada*⁶²

Disposició addicional tercera. Aplicació de les disposicions d'aquest Estatut a les institucions forals

1. El present Estatut s'aplica a la Comunitat Foral de Navarra en els termes que estableixen l'article 149.1.18a i la disposició addicional primera de la Constitució, i la Llei orgànica 13/1982, de 10 d'agost, de reintegració i millorament del règim foral de Navarra.

2. En l'àmbit de la Comunitat Autònoma del País Basc, el present Estatut s'aplica de conformitat amb la disposició addicional primera de la Constitució, amb l'article 149.1.18a de la Constitució i amb la Llei orgànica 3/1979, de 18 de desembre, per la qual s'aprova l'Estatut d'autonomia per al País Basc. Les facultats que preveu la disposició addicional segona respecte als funcionaris amb habilitació de caràcter estatal les ostenten les institucions forals dels seus territoris històrics o les institucions comunes de la Comunitat Autònoma, en els termes que estableixi la normativa autonòmica.

Disposició addicional quarta. Funcionaris públics propis de les ciutats de Ceuta i Melilla

1. Els funcionaris públics propis de les administracions de les ciutats de Ceuta i Melilla es regeixen pel que disposa aquest Estatut,

per les normes de caràcter reglamentari que puguin aprovar per desplegar-lo les seves assemblees en el marc dels estatuts respectius, per les normes que pugui dictar l'Estat per desplegar-lo i per la Llei de funció pública de l'Administració General de l'Estat.

2. En el marc del que preveu el número anterior, les assemblees de Ceuta i Melilla tenen, a més, les funcions següents:

- a) L'establiment, modificació i supressió d'escales, subescales i classes de funcionaris, i la classificació d'aquests.
- b) L'aprovació de les plantilles i relacions de llocs de treball.

⁶² DA 2a derogada per la Llei 27/2013, de 27 de desembre, esmentada en la nota 1. *Vid.* article 92 bis de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (BOE núm. 80, de 3 d'abril de 1985), que regula aquest personal i recupera la denominació anterior de funcionaris d'habilitació de caràcter nacional.

c) La regulació del procediment de provisió de llocs directius així com el seu règim de permanència i cessament.

d) La determinació de les faltes i sancions disciplinàries lleus.

3. Els funcionaris transferits es regeixen per la Llei de funció pública de l'Administració General de l'Estat i les seves normes de desplegament. No obstant això, es poden integrar com a funcionaris propis de la ciutat a la qual hagin estat transferits i quedar en la situació administrativa de servei en altres administracions públiques.

Disposició addicional cinquena. Aplicació d'aquest Estatut a organismes reguladors

El que estableix el present Estatut s'aplica als organismes reguladors de la disposició addicional desena, 1, de la Llei 6/1997, de 14 d'abril, d'organització i funcionament de l'Administració General de l'Estat, en la forma que preveuen les seves lleis de creació.

Disposició addicional sisena. Jubilació dels funcionaris

El Govern ha de presentar al Congrés dels Diputats un estudi sobre els diferents règims d'accés a la jubilació dels funcionaris que contingui, entre altres aspectes, recomanacions per assegurar la no-discriminació entre col·lectius amb característiques similars i la conveniència d'ampliar la possibilitat d'accedir a la jubilació anticipada de determinats col·lectius.

Disposició addicional setena. Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació

1. A més dels grups classificatoris que estableix l'article 76 del present Estatut, les administracions públiques poden establir altres agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés a les quals no s'exigeixi tenir cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.⁶³

2. Els funcionaris que pertanyin a aquestes agrupacions, quan tinguin la titulació exigida, es podran promocionar d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut.

⁶³ Els articles 18 i 23 de la Llei 2/2007, de 16 de març, esmentada en la nota 44, disposen que per a l'accés al cos subaltern i al cos facultatiu subaltern no s'exigeix cap titulació acadèmica.

Disposició addicional vuitena. Plans d'igualtat

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

Disposició addicional novena

Els funcionaris de carrera tenen garantits els drets econòmics aconseguits o reconeguts en el marc dels sistemes de carrera professional establerts per les lleis de cada Administració pública.

Disposició addicional desena

La carrera professional dels funcionaris de carrera s'inicia en el grau, nivell, categoria, esglaió i altres conceptes anàlegs corresponents a la plaça inicialment assignada al funcionari després de superar el procés selectiu corresponent, que tenen la consideració de mínims. A partir d'aquells, s'han de produir els ascensos que siguin procedents segons la modalitat de carrera aplicable en cada àmbit.

Disposició addicional onzena. Àmbit d'aplicació de l'article 87.3

Al personal que preveu l'article 4 d'aquest Estatut que sigui declarat en serveis especials o en situació administrativa anàloga, se li han d'aplicar els drets que estableix l'article 87.3 del present Estatut en la mesura que l'aplicació sigui compatible amb el que estableix la seva legislació específica.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**Disposició transitòria primera. Garantia de drets retributius**

1. El desplegament del present Estatut no pot comportar per al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació la disminució de la quantia dels drets econòmics i altres complements retributius inherents al

sistema de carrera vigent per a aquests en el moment d'entrar en vigor, sigui quina sigui la situació administrativa en què es trobin.

2. Si el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Estatut no es troba en la situació de servei actiu, se li han de reconèixer els drets econòmics i complements retributius a què es refereix l'apartat anterior a partir del moment en què reingressi al servei actiu.

Disposició transitòria segona. Personal laboral fix que exerceix funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari

El personal laboral fix que a l'entrada en vigor del present Estatut exerceixi funcions de personal funcionari, o passi a exercir-les en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans de la data esmentada, poden seguir exercint-les.

Així mateix, pot participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs oposició, de forma independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en els cossos i escales als quals figurin adscrits les funcions o els llocs que exerceixi, sempre que tingui la titulació necessària i compleixi la resta de requisits exigits, i a aquests efectes es valoren com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició.

Disposició transitòria tercera. Entrada en vigor de la nova classificació professional

1. Fins que no es generalitzi la implantació dels nous títols universitaris a què es refereix l'article 76, per accedir a la funció pública continuen sent vàlids els títols universitaris oficials vigents a l'entrada en vigor d'aquest Estatut.

2. Transitòriament, els grups de classificació existents a l'entrada en vigor del present Estatut s'han d'integrar en els grups de classificació professional de funcionaris que estableix l'article 76, d'acord amb les equivalències següents:

- grup A: subgrup A1
- grup B: subgrup A2
- grup C: subgrup C1
- grup D: subgrup C2
- grup E: agrupacions professionals a què fa referència la disposició addicional setena.

3. Els funcionaris del subgrup C1 que tinguin la titulació exigida es poden promocionar al grup A sense necessitat de passar pel nou grup B, d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut.

Disposició transitòria quarta. Consolidació d'ocupació temporal

1. Les administracions públiques poden efectuar convocatòries de consolidació d'ocupació a llocs o places de caràcter estructural corresponents als seus diferents cossos, escales o categories, que estiguin dotats pressupostàriament i estiguin ocupats interinament o temporalment amb anterioritat a l'1 de gener de 2005.

2. Els processos selectius han de garantir el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

3. El contingut de les proves ha de tenir relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs objecte de cada convocatòria. En la fase de concurs es pot valorar, entre altres mèrits, el temps de serveis prestats a les administracions públiques i l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria.

Els processos selectius s'han de desenvolupar de conformitat amb el que disposen els apartats 1 i 3 de l'article 61 del present Estatut.

Disposició transitòria cinquena. Procediment electoral general

Mentre no es determini el procediment electoral general que preveu l'article 39 del present Estatut, es mantenen amb caràcter de normativa bàsica els articles següents de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 i 29.

Disposició transitòria sisena. Ampliació del permís de paternitat

Les administracions públiques han d'ampliar de manera progressiva i gradual la durada del permís de paternitat regulat a l'apartat c) de l'article 49 fins a assolir l'objectiu de quatre setmanes d'aquest permís al cap de sis anys d'entrada en vigor d'aquest Estatut.

Disposició transitòria setena. Funcionaris amb habilitació de caràcter estatal*Derogada*⁶⁴**Disposició transitòria vuitena. Personal funcionari de centres docents dependents d'altres administracions**

Quan s'hagin incorporat, amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei orgànica, 2/2006, de 3 de maig, d'educació, o s'incorporin durant els tres primers anys de la seva aplicació, centres prèviament dependents de qualsevol Administració pública a les xarxes de centres docents dependents de les administracions educatives, el personal docent que tingui la condició de funcionari i presti els seus serveis en aquests centres es pot integrar en els cossos docents als quals es refereix la Llei orgànica d'Educació sempre que tinguin la titulació requerida per ingressar en els respectius cossos o la que en el moment del seu ingrés a l'Administració pública de procedència s'exigia per ingressar als cossos docents d'àmbit estatal.

Aquests funcionaris s'han d'ordenar en el cos en què s'integrin respectant la data del nomenament com a funcionaris de l'Administració de procedència, han de continuar ocupant els destins que tinguin assignats en el moment de la seva integració i, d'ara endavant, queden subjectes a la normativa sobre provisió de llocs de treball dels funcionaris docents.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA**Disposició derogatòria única**

Queden derogades amb l'abast establert a la disposició final quarta les disposicions següents:

- a) De la Llei de funcionaris civils de l'Estat aprovada pel Decret 315/1964, de 7 de febrer, els articles 1, 2, 3, 4, 5.2, 7, 29, 30, 36, 37, 38, 39.2, 40, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 68, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 102, 104 i 105.
- b) De la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, els articles 3.2.e) i f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 i 4;

⁶⁴ DT 7a derogada per la Llei 27/2013, de 27 de desembre, esmentada en la nota 1. Vid. article 92 bis de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, esmentada en la nota 62.

- 14.4 i 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 i 3; 20.1, a) b) paràgraf primer, c), e) i g) en els paràgrafs primer a quart, i i), 2 i 3; 21; 22.1 a excepció dels dos últims paràgrafs; 23; 24; 25; 26; 29, a excepció de l'últim paràgraf dels apartats 5, 6 i 7; 30.3 i 5; 31; 32; 33; disposicions addicionals tercera, 2 i 3, quarta dotzena i quinzena, disposicions transitòries segona, vuitena i novena.
- c) La Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, excepte l'article 7 i amb l'excepció que preveu la disposició transitòria cinquena d'aquest Estatut.
- d) La Llei 17/1993, de 23 de desembre, sobre incorporació a la funció pública espanyola dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea.
- e) De la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, l'article 92 i el capítol III del títol VII.
- f) Del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, el capítol III del títol VII.
- g) Totes les normes del mateix rang o inferior que contradiguin el que disposa aquest Estatut o s'hi oposin.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. Habilitació competencial

Les disposicions d'aquest Estatut es dicten a l'empara de l'article 149.1.18a de la Constitució, i constitueixen bases del règim estatutari dels funcionaris; a l'empara de l'article 149.1.7a de la Constitució, pel que fa a la legislació laboral, i a l'empara de l'article 149.1.13a de la Constitució, bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica.

Disposició final segona

Les previsions d'aquesta Llei són aplicables a totes les comunitats autònomes respectant en tot cas les posicions singulars en matèria de sistema institucional i les competències exclusives i compartides en matèria de funció pública i d'autoorganització que els atribueixen els respectius estatuts d'autonomia, en el marc de la Constitució.

Disposició final tercera.⁶⁵ Modificació de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques

1. Es modifiquen les lletres a) i g) de l'apartat 1 de l'article 2, que queden redactades de la manera següent:

«a) El personal civil i militar al servei de l'Administració de l'Estat i dels seus organismes públics.

g) El personal al servei d'entitats, corporacions de dret públic, fundacions i consorcis els pressupostos dels quals es dotin ordinàriament en més d'un 50 per cent amb subvencions o altres ingressos procedents de les administracions públiques.»

2. Es modifica l'apartat 1 de l'article 16, que queda redactat de la manera següent:

«No es pot autoritzar o reconèixer compatibilitat al personal funcionari, al personal eventual i al personal laboral quan les retribucions complementàries que tinguin dret a percebre de l'apartat

b) de l'article 24 del present Estatut incloguin el factor d'incompatibilitat al retribuït per aranzel i al personal directiu, inclòs el sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció».

Disposició final quarta. Entrada en vigor⁶⁶

1. El present Estatut entra en vigor en el termini d'un mes a partir de la publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

2. No obstant el que estableixen els capítols II i III del títol III, excepte l'article 25.2, i el capítol III del títol V produeix efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut.

La disposició final tercera 2 del present Estatut produeix efectes en cada Administració pública a partir de l'entrada en vigor del capítol III del títol III amb l'aprovació de les lleis de funció pública de les administracions públiques que es dictin en desplegament d'aquest Estatut. Fins que no es facin efectius aquests supòsits, l'autorització o

⁶⁵ Aquesta disposició produirà efectes a partir de l'entrada en vigor del capítol III del títol III d'aquesta Llei. *Vid.* nota 6.

⁶⁶ *Vid.* nota 6.

denegació de compatibilitats es continua regint per la normativa actual.

3. Fins que no es dictin les lleis de funció pública i les normes reglamentàries de desplegament, es mantenen en vigor en cada Administració pública les normes vigents sobre ordenació, planificació i gestió de recursos humans mentre no s'oposin al que estableix aquest Estatut.

§2

LLEI 3/2007, DE 27 DE MARÇ, DE LA FUNCIO PÚBLICA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

*(BOIB núm. 49, de 3 d'abril de 2007)*⁶⁷⁶⁸

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I

L'article 103.3 de la Constitució estableix una reserva de llei per a la regulació de l'estatut del funcionariat públic, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis de mèrit i capacitat, les peculiaritats de l'exercici del dret a la sindicació del personal funcionari, el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les funcions que li corresponen.

⁶⁷ Aquesta llei ha estat modificada per les disposicions següents: Llei 6/2007, de 27 de desembre, de mesures tributàries i econòmicoadministratives (BOIB núm. 196, de 29 de desembre de 2007); Llei 3/2008, de 14 d'abril, de creació i regulació de l'Agència Tributària de les Illes Balears (BOIB núm. 56, de 24 d'abril de 2008); Llei 5/2009, de 17 de juny, de modificació de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social (BOIB núm. 93, de 27 de juny de 2009); Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 112, de 29 de juliol de 2010); Llei 9/2012, de 19 de juliol, de modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 106, de 21 de juliol de 2012); Decret llei 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat (BOIB núm. 129, d'1 de setembre de 2012); Decret llei 2/2013, de 14 de juny, de mesures urgents en matèria de mobilitat intraadministrativa temporal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 85, de 15 de juny de 2013), i Llei 9/2013, de 23 de desembre, sobre l'ús dels símbols institucionals de les Illes Balears (BOIB núm. 181, de 31 de desembre de 2013).

⁶⁸ Cal tenir en compte l'Acord de la Comissió Bilateral de Cooperació Administració General de l'Estat-Comunitat Autònoma (BOE núm. 237, de 3 d'octubre de 2013) pel qual s'inicien les negociacions per resoldre les discrepàncies en relació amb l'article 2 del Decret llei 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota anterior, per la modificació que efectua dels articles 82.2, 82 bis, 88 i 88 bis d'aquesta llei.

D'acord amb el que estableix l'article 149.1.18 de la Constitució, l'Estat té la competència exclusiva per regular les bases del règim estatutari del funcionariat públic, i correspon a la comunitat autònoma el desplegament legislatiu del règim estatutari del personal funcionari de l'Administració de la comunitat autònoma i de l'Administració local d'aquesta comunitat, de conformitat amb les bases contingudes en la legislació de l'Estat, d'acord amb el que estableix l'article 31 de la Llei Orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears.

Les bases del règim estatutari fixades per l'Estat són contingudes, entre d'altres, en la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, l'article 11 de la qual obliga a les comunitats autònomes a ordenar, mitjançant una llei de les assemblees legislatives respectives, la funció pública pròpia.

En el marc d'aquestes competències, el Parlament de les Illes Balears va dictar la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, que va adoptar totes les normes de la legislació estatal que es consideraven útils per a la situació autonòmica, encara que no tinguessin la consideració de bàsiques. Aquesta opció responia al fet que l'administració autonòmica encara no gaudia de l'experiència suficient per dissenyar un model propi de funció pública.

Durant els setze anys de vigència, la llei ha estat objecte de diverses modificacions, totes puntuals i que no afecten el model, que han obeït principalment a dues causes: l'adaptació de la llei a la modificació de la legislació bàsica estatal i la introducció dels canvis d'organització que els processos de traspàs de personal requereixen.

Actualment, s'elabora l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'esborrany del qual, seguint el que proposa l'informe de la comissió d'experts nomenada pel Ministeri d'Administracions Públiques, redueix els preceptes bàsics de manera que permet a les comunitats autònomes una esfera més àmplia de potestats normatives per definir la funció pública pròpia.

En aquest context, la llei pretén establir el model propi de funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, entesa en sentit ampli, que té com a objectius principals la professionalització de les empleades i dels empleats públics que la integren, la modernització de l'administració pública i la millora en la qualitat del servei públic. Per aconseguir aquests objectius la llei configura un

sistema propi de carrera administrativa i crea la figura del personal directiu, estableix sistemes d'avaluació del rendiment i potencia la Inspecció General i l'Escola Balear d'Administració Pública.

II

El títol I defineix l'objecte de la llei i enuncia els principis generals de la funció pública. En primer lloc, s'enumeren els principis que informen l'ordenació i la gestió del personal per a la satisfacció dels interessos generals. En segon lloc, s'esmenten els principis que informen la relació de caràcter especial de les empleades i dels empleats públics, i que per tant afecten l'accés, la carrera, la formació, l'avaluació del rendiment, etc., d'aquest personal. Finalment, la llei estableix els principis a què s'han de subjectar les empleades i els empleats públics en l'exercici de les seves funcions.

Pel que fa a l'àmbit subjectiu, la llei és d'aplicació directa al personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i de les entitats autònomes que en depenen, amb algunes limitacions o especificitats. Així, el personal funcionari adscrit a les empreses públiques es regula pels preceptes d'aquesta llei que li són aplicables i per les determinacions que contenguin les normes de creació, que en cap cas no poden entrar-hi en contradicció. El personal docent i el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica es regula pels preceptes d'aquesta llei únicament en aquelles matèries no reservades a la normativa bàsica de l'Estat ni regulades per la normativa autonòmica específica de desplegament. El personal laboral es regula pel conveni col·lectiu, per la resta de normativa laboral i pels preceptes d'aquesta llei que li són aplicables.

La llei també preveu que determinats col·lectius de l'administració autonòmica, en consideració a les seves característiques especials, puguin ser objecte de regulació específica mitjançant normes que adequin aquesta llei a les seves peculiaritats.

Respecte de les altres administracions públiques radicades a la comunitat autònoma de les Illes Balears i en ús de la competència conferida per l'Estatut d'autonomia, la llei s'aplica al personal al servei dels consells insulars i de les altres entitats locals, en aquelles matèries no reservades a la legislació bàsica de l'Estat ni regulades per la legislació autonòmica sobre règim local; al personal al servei del Consell Consultiu i del Consell Econòmic i Social; i al personal al

servei de les universitats públiques que no formi part dels cossos docents i investigadors.

Finalment, el personal del Parlament de les Illes Balears i el personal de la Sindicatura de Greuges i de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, en virtut del principi d'autonomia organitzativa, administrativa i financera d'aquestes institucions, resta exclòs de l'aplicació d'aquesta llei, tret del que disposi la seva normativa pròpia.

Quant al personal laboral propi de les empreses públiques, també resta exclòs de l'aplicació d'aquesta llei, sens perjudici de l'aplicació dels principis informadors de l'accés a l'ocupació pública.

III

Quant als òrgans competents en matèria de funció pública i a l'atribució legal de competències en aquesta matèria, el títol II de la llei recull la classificació tradicional dels òrgans administratius i atribueix competències executives al Consell de Govern i al conseller o a la consellera competent en matèria de funció pública, competències consultives al Consell Balear de la Funció Pública i a la Comissió de Personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i competències de control de qualitat i de proposta d'organització a la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis.

L'Escola Balear d'Administració Pública, com a ens adscrit a la conselleria competent en matèria de funció pública, veu potenciades les seves funcions en matèria de selecció, de carrera professional, de promoció i de formació del personal al servei de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

La redacció d'aquest títol és suficientment àmplia i flexible per permetre un model de gestió de la funció pública més o menys concentrat, segons quina sigui l'estructura organitzativa de l'administració que es dissenyi en cada moment.

IV

El títol III de la llei manté la classificació tradicional de les empleades i dels empleats públics en personal funcionari, personal eventual i personal laboral, encara que introdueix noves figures en el règim d'interinitat que reforcen l'opció funcional enfront de la laboral.

El personal funcionari interí no es lliga necessàriament a l'ocupació d'un lloc de feina vacant, sinó que podrà dur a terme programes temporals que responguin a necessitats no permanents de l'administració, com també subvenir a necessitats urgents, extraordinàries i circumstancials d'increment de l'activitat.

D'aquesta manera, es permet recórrer al nomenament de personal funcionari interí per cobrir necessitats que fins ara únicament es podien atendre mitjançant la contractació de personal laboral. En tot cas, aquestes interinitats tenen un límit temporal que persegueix evitar un perllongament excessiu que provoqui una situació no desitjable d'instabilitat en l'ocupació.

V

El títol IV regula l'estructura i l'ordenació de la funció pública i manté l'opció de grups, cossos i escales, com també la reserva de llei per modificar-los o extingir-los o per crear-ne de nous.

La llei distingeix entre els cossos generals, als quals corresponen les funcions comunes en l'exercici de l'activitat administrativa, i els cossos especials, als quals correspon l'exercici de funcions pròpies d'una professió determinada. Les escales es poden crear per raó de l'especialització de funcions, tant dins els cossos generals com dins els cossos especials i, en aquests darrers, quan un major grau d'especialització ho requereixi, el Consell de Govern hi pot establir especialitats.

A més de regular els sistemes ordinaris d'accés als cossos, a les escales i a les especialitats, la llei introdueix com a sistema extraordinari d'accés per integració i, únicament per canviar d'especialitat, l'accés mitjançant la superació de cursos.

Com a instruments d'ordenació dels llocs de feina, es regulen la relació de llocs de feina i les ordres de funcions, i es configura la plantilla de personal com a instrument de coordinació entre la gestió de la funció pública i les estructures pressupostàries.

El procediment d'elaboració de les relacions de llocs de feina se simplifica i s'adequa a l'experiència pràctica, que aconsella introduir la previsió que determinades modificacions tenguin caràcter automàtic. Els llocs de feina es classifiquen en nivells i, segons la naturalesa, poden ser genèrics o singularitzats. Aquesta distinta configuració té efectes en l'articulació de la carrera administrativa.

Les ordres de funcions apareixen definides com a instrument tècnic d'organització de l'administració, en concordança amb el que estableix la Llei de règim jurídic de l'administració autonòmica, i constitueixen l'element complementari de les relacions de llocs de feina.

Com a novetat destacable es regulen els llocs de feina de naturalesa directiva i se n'estableix el règim jurídic bàsic, que inclou els criteris per determinar-los i la subjecció a sistemes d'avaluació del rendiment. La naturalesa funcional dels llocs directius implica una clara opció a favor de la professionalització de l'administració pública.

Com a instruments d'ordenació i planificació dels recursos humans, la llei preveu la possibilitat que s'aprovin plans generals d'ordenació i programes específics d'optimització de recursos, que tenen per objecte assegurar-ne la distribució i l'adequació a les necessitats del servei.

La llei també preveu la implantació progressiva de sistemes d'avaluació del rendiment, com a element essencial de la carrera professional que procura la motivació del personal i la qualitat òptima en la prestació dels serveis. La regulació que se'n fa és prou flexible per permetre a cada administració pública adoptar el model que millor s'adapti a les seves necessitats.

Es manté la regulació del Registre de personal i s'estableix l'obligació de les conselleries i dels ens que en depenen de facilitar la informació al Registre, per assegurar així l'actualització permanent de les dades que hi consten.

VI

El títol V, dedicat al naixement i a l'extinció de la relació de servei del personal funcionari, ordena i sistematitza els requisits i les condicions per a l'adquisició de la condició de personal funcionari.

La llei preveu els principis i criteris rectors de la selecció del personal i manté els sistemes de selecció tradicionals d'oposició, concurs oposició i concurs, encara que, tal com fa la legislació bàsica de l'Estat, no estableix cap preferència legal entre l'oposició i el concurs oposició, de manera que serà el reglament la norma que la determini.

Per facilitar l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i així fer efectiu el mandat constitucional de remoure els

obstacles que impedeixen o dificulten l'accés d'aquest col·lectiu en condicions d'igualtat, la llei no es limita a garantir la quota de reserva, sinó que preveu que es duguin a terme programes adreçats a persones amb discapacitats específiques i que s'efectuïn proves selectives adaptades.

Amb la finalitat de professionalitzar els òrgans de selecció, es preveuen dues possibilitats: la constitució de comissions permanents de selecció i l'atribució temporal i amb exclusivitat de funcions de selecció al personal funcionari que formi part dels òrgans de selecció. En aquest mateix sentit, ni els alts càrrecs, ni el personal eventual ni els representants sindicals no poden ser membres dels òrgans de selecció, sens perjudici que aquests darrers exerceixin funcions de vigilància i control del procediment.

L'Escola Balear d'Administració Pública es configura com a ens amb competències per a la selecció del personal al servei de l'administració autonòmica i es preveu que pugui exercir competències en relació amb el personal d'altres administracions públiques radicades a les Illes Balears, quan així s'estableixi mitjançant un conveni.

Per facilitar la mobilitat interadministrativa i la cooperació en matèria de selecció de personal, es possibilita l'homogeneïtzació dels procediments selectius, els temaris i els continguts mínims per a la selecció de personal al servei de les administracions públiques incloses dins l'àmbit d'aplicació de la llei.

VII

La carrera administrativa que dissenya el títol VI d'aquesta llei constitueix un dels aspectes més nous i es configura com un dels eixos fonamentals de la professionalització del personal funcionari.

La carrera professional consisteix en la progressió en el si de l'administració mitjançant la consolidació del grau personal, de la promoció interna i de la mobilitat, i es regeix pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

La llei preveu l'adquisició automàtica d'un grau personal inicial, que coincideix amb el nivell mínim corresponent al cos o a l'escala d'accés i, a partir d'aquest grau, estableix dos sistemes possibles de consolidació i d'adquisició de graus superiors: el sistema normal de consolidació per l'ocupació de llocs de feina de nivells superiors durant dos anys continuats o tres amb interrupció, i un nou sistema

d'adquisició mitjançant la permanència en un determinat lloc, unida a una determinada formació i a l'avaluació positiva del rendiment.

S'assegura així, d'una banda, la impossibilitat d'una consolidació immediata d'algun dels nivells més alts de l'interval corresponent i, de l'altra, la possibilitat de premiar el personal funcionari que es manté en un lloc de feina amb un rendiment positiu, en què s'assegura una formació continuada i permanent. Aquest sistema garanteix una carrera administrativa basada en el progrés i la motivació.

La llei defineix per primera vegada la promoció interna vertical, l'horitzontal i la transversal i permet la possibilitat que el personal laboral fix pugui accedir a la condició de personal funcionari participant en processos de promoció interna, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

S'impulsa el paper de la formació, amb l'exigència que la seva planificació inclogui cursos específics destinats a la formació i al perfeccionament del personal que exerceix funcions directives i amb la possibilitat que, per ocupar determinats llocs de feina, s'estableixin requisits de formació específica. Aquestes competències s'atribueixen, amb caràcter general, a l'Escola Balear d'Administració Pública.

VIII

El títol VII de la llei està dedicat a la mobilitat i a l'ocupació dels llocs de feina. Distingeix els supòsits de mobilitat voluntària dels de mobilitat forçosa, regula les causes de remoció del personal funcionari i garanteix la mobilitat interadministrativa.

El dret a la mobilitat voluntària del personal funcionari dins l'administració autonòmica es fa efectiu mitjançant els diversos sistemes de provisió de llocs de feina que la llei estableix.

Dins la mobilitat voluntària es regulen com a sistemes ordinaris de provisió el concurs i la lliure designació, si bé es preveu expressament que l'àmbit subjectiu de les convocatòries es pugui limitar a una determinada àrea funcional, a un sector especialitzat o a llocs de feina de forma individualitzada, en consideració a les necessitats del servei. Aquesta possibilitat, juntament amb la previsió que es puguin convocar concursos amb segona fase d'adjudicació o de resultes, pretén agilitar i flexibilitzar els procediments i permetre un sistema continuat de provisió de vacants.

El sistema de concurs pot revestir les modalitats de concurs de mèrits i de concurs específic. El primer és el sistema de provisió dels llocs de feina genèrics, i el segon és el sistema de provisió dels llocs singularitzats quan resulti convenient avaluar una formació, una capacitat, uns coneixements o unes aptituds determinats.

La lliure designació es configura com un dels sistemes ordinaris de provisió de llocs de feina, i es delimiten amb claredat els llocs que han de ser necessàriament objecte d'aquest sistema de provisió. La llei opta així per establir que els llocs de caràcter directiu, de secretari o secretària personal o de xofer o xofera d'alt càrrec i els adscrits al Gabinet de la Presidència de les Illes Balears o al dels consellers o les conselleres, hagin de ser proveïts per aquest sistema. Així mateix, la llei permet la utilització de la lliure designació com a sistema de provisió per a altres llocs de feina, quan impliquin una elevada responsabilitat o requereixin una confiança personal per exercir-ne les funcions i així ho estableixi la relació de llocs de feina.

També dins la mobilitat voluntària, com a altres sistemes de provisió, es manté la comissió de serveis d'aquest caràcter i s'introdueixen la comissió de serveis per cooperació internacional, el trasllat per motius de salut i per causa de violència, i la permuta.

En el capítol dedicat a la mobilitat forçosa, la llei conserva la figura de la comissió de serveis amb aquest caràcter i inclou expressament les figures de la comissió de serveis d'atribució temporal de funcions, la redistribució d'efectius, la reassignació d'efectius i el canvi d'adscripció de lloc de feina.

El capítol IV del títol VII regula, ordena i sistematitza les causes i els efectes de la remoció de llocs de feina.

El darrer capítol d'aquest títol s'ocupa de la mobilitat interadministrativa, que es pot fer efectiva mitjançant els processos de traspàs de serveis i la participació en sistemes de provisió, amb condicions i efectes distints que la mateixa llei determina.

Així, es garanteix el dret a ocupar llocs de feina de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears a personal funcionari d'altres administracions públiques, si bé aquest dret no implica sempre la integració automàtica en els cossos, les escales o les especialitats autonòmics. Aquesta integració és procedent en el supòsit de mobilitat com a conseqüència de traspàs de serveis, però no quan es tracti de participació en sistemes de provisió, cas en què

restarà condicionada al principi de reciprocitat i al compliment de les condicions i dels requisits establerts en les relacions de llocs de feina.

IX

El títol VIII està dedicat a les situacions administratives. Atesa la naturalesa bàsica d'aquesta matèria, la regulació es limita a recollir les figures que estableix la normativa bàsica estatal, amb les adaptacions derivades de l'organització de l'administració autonòmica.

A tall d'exemple, la situació de serveis especials es regula des de la perspectiva de les Illes Balears, de manera que s'introdueixen previsions expressives, que, sense establir supòsits nous, adapten la regulació estatal a la nostra organització institucional.

X

El títol IX de la Llei, «Drets, deures i incompatibilitats del personal funcionari», engloba tot un conjunt de mesures que configuren la peculiaritat del règim estatutari del personal funcionari.

Aquest títol està dividit en tres capítols: el primer regula els drets del personal funcionari; el segon, el règim retributiu i de la Seguretat Social; i el tercer, els deures i el règim d'incompatibilitats.

Cal destacar el fet que encapçala aquest títol el deure de l'administració de protegir el personal al seu servei i de posar els mitjans necessaris per fer efectius els drets que la Llei reconeix, amb especial atenció als que faciliten la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquesta exigència presideix i informa la regulació dels tres capítols.

En aquest sentit, el capítol I revisa i modernitza la relació de drets i fa una remissió al reglament, precisament per facilitar l'adequació constant de les mesures de conciliació, perquè així, tant els permisos com les llicències i la reducció de jornada puguin adaptar-se als avanços socials en aquesta matèria.

Quant al règim retributiu i de la Seguretat Social, el capítol II introdueix els principis rectors, entre els quals destaca la necessitat d'ajustar-se a l'entorn socioeconòmic de les Illes Balears en la mesura que sigui possible, i la possibilitat de retribuir el rendiment i la dedicació del personal funcionari, com a mesura de modernització de la gestió administrativa i de motivació per millorar el rendiment i la qualitat dels serveis.

Finalment, el capítol III regula, ordena i sistematitza els deures del personal funcionari i introdueix novetats, com ara l'obligació de respectar la igualtat entre homes i dones, de no utilitzar en profit propi o de terceres persones els béns i recursos de l'administració o d'observar les mesures de salut laboral i prevenció de riscos. Especifica els distints tipus de responsabilitats en què pot incórrer el personal al servei de l'administració i la manera de fer efectiva la responsabilitat disciplinària, i remet el règim d'incompatibilitats a la normativa bàsica estatal.

XI

El darrer títol de la llei, dedicat al règim disciplinari, recull en el capítol I els principis informadors d'aquest règim. Aquesta inclusió obeeix al fet que la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, va excloure expressament l'aplicació dels principis de la potestat sancionadora als procediments per fer efectiva la responsabilitat disciplinària del funcionariat. Això no obstant, la doctrina i la jurisprudència han coincidit a afirmar la conveniència que les garanties que suposen aquests principis s'incorporin a la regulació específica del règim disciplinari, i així s'ha fet.

El capítol II d'aquest títol actualitza i amplia la tipologia d'infraccions disciplinàries amb la finalitat d'assegurar que no quedin conductes reprovables impunes. Així, la llei tipifica com a faltes determinades conductes que, de conformitat amb la normativa actual, no eren sancionables disciplinàriament, com ara el fet d'aprofitar-se de la condició de personal funcionari per obtenir un benefici propi o d'una tercera persona, l'agressió greu a qualsevol persona amb la qual el personal funcionari es relacioni en l'exercici de les seves funcions, o el consum de substàncies estupefaents o psicòtropes que afecti el servei.

També s'introdueixen noves sancions disciplinàries que persegueixen adequar la naturalesa de la sanció a la gravetat de la falta comesa i al caràcter permanent o no de la relació funcional. Aquesta és la funció de les sancions de pèrdua d'entre dos i tres graus personals i de revocació del nomenament de personal funcionari interí.

Cal destacar també que, per coadjuvar a la protecció de les víctimes de violència, la sanció de trasllat de lloc de feina de la

persona responsable implicarà el canvi d'illa de residència quan l'afecti una ordre judicial d'allunyament.

Per donar compliment als principis de legalitat i de tipicitat en matèria disciplinària, s'estableix la necessària relació entre les infraccions i les sancions disciplinàries, com també els límits màxims i mínims. Així també es dona satisfacció als pronunciaments de la doctrina i de la jurisprudència, que demanaven el rang de llei per a la regulació d'aquesta matèria.

Respecte del règim de prescripció de les faltes i les sancions, s'amplien els terminis amb la finalitat d'evitar que per motius formals esdevinguin inatacables determinades conductes.

El capítol III remet al desplegament reglamentari la regulació del procediment disciplinari, si bé garanteix legalment que hi siguin aplicables els principis informadors. Per acabar, amplia fins a devuit mesos la durada màxima del procediment.

TÍTOL I **OBJECTE, PRINCIPIS I ÀMBIT D'APLICACIÓ** **DE LA LLEI**

Article 1. Objecte

L'objecte d'aquesta llei és la regulació de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears i la determinació del règim jurídic del personal que la integra, en l'exercici de les competències atribuïdes per l'Estatut d'autonomia i en el marc de la normativa bàsica de l'Estat.

Article 2. Principis informadors

1. La funció pública és un instrument per a la gestió i la satisfacció dels interessos generals que té encomanats l'administració autonòmica, i s'ordena jeràrquicament d'acord amb els principis de legalitat, objectivitat i neutralitat, servei a la ciutadania, eficàcia, eficiència i transparència en la gestió.

2. La funció pública de l'Administració de la comunitat autònoma està integrada pel conjunt de persones que hi presten serveis mitjançant una relació de caràcter especial, regulada per la normativa administrativa o laboral i informada pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

3. El personal al servei de l'administració autonòmica, en l'exercici de les funcions que té encomanades, ha d'actuar sotmès als principis d'imparcialitat, professionalitat, diligència, bona fe i responsabilitat.

Article 3. Àmbit d'aplicació

1. Aquesta llei és d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i de les entitats autònomes que en depenen, amb les limitacions que estableixen els apartats següents:

- a) El personal funcionari adscrit a les empreses públiques es regula pels preceptes d'aquesta llei, sens perjudici de les determinacions que contenguin les seves normes de creació.
- b) El personal docent i el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica es regula pels preceptes d'aquesta llei únicament en aquelles matèries que no estan regulades per la normativa bàsica específica de l'Estat ni per la normativa autonòmica específica de desplegament.
- c) El personal laboral es regula pel conveni col·lectiu, per la resta de normativa laboral i pels preceptes de la legislació bàsica estatal i d'aquesta llei que li són aplicables.⁶⁹
- d) Els col·lectius amb característiques especials per raó de les funcions que tenen atribuïdes poden ser objecte de regulació específica mitjançant normes que adequin aquesta llei a les seves peculiaritats.

2. Aquesta llei també és d'aplicació, amb les especificitats derivades de l'organització pròpia, al personal següent:

- a) Personal dels consells insulars i de les entitats locals radicades a la comunitat autònoma de les Illes Balears en les matèries no reservades a la legislació bàsica de l'Estat ni regulades per la legislació autonòmica sobre règim local.
- b) Personal del Consell Consultiu i del Consell Econòmic i Social.
- c) Personal de les universitats públiques radicades a la comunitat autònoma de les Illes Balears que no sigui personal docent ni investigador, tot respectant l'autonomia universitària.
- d) Personal de l'Agència Tributària de les Illes Balears.⁷⁰

⁶⁹ *Vid.* Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, esmentat en la nota 55.

⁷⁰ Lletre *d* afegida per la Llei 3/2008, de 14 d'abril, esmentada en la nota 67.

3. Resta exclòs de l'aplicació d'aquesta llei el personal següent:
- a) Personal del Parlament de les Illes Balears.
 - b) Personal de la Sindicatura de Greuges i de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears.
 - c) Personal laboral propi de les empreses públiques.

TÍTOL II
ÒRGANS I ENS COMPETENTS
EN MATÈRIA DE FUNCIO PÚBLICA

CAPÍTOL I
ÒRGANS COMPETENTS
EN MATÈRIA DE FUNCIO PÚBLICA

Article 4. Òrgans competents

1. Són òrgans de l'Administració de la comunitat autònoma, competents en matèria de la funció pública els següents:

- a) Òrgans executius:
 - El Consell de Govern.
 - El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.
- b) Òrgans consultius:
 - El Consell Balear de la Funció Pública.
 - La Comissió de Personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- c) Òrgan de control:
 - La Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis.

2. Els consellers o les conselleres i els òrgans directius de l'administració autonòmica i de les entitats públiques que en depenen poden exercir competències en matèria de personal en els termes establerts en aquesta i en altres lleis.

Article 5. Competències del Consell de Govern

1. Correspon al Consell de Govern establir la política general de l'administració autonòmica en matèria de funció pública, dirigir-ne el desplegament i l'aplicació i exercir la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària en aquesta matèria.

2. Li correspon, en particular:

- a) Aprovar els projectes de llei i els decrets en matèria de funció pública.
- b) Establir les directrius que han de regir l'actuació dels òrgans de l'administració autonòmica que exerceixen competències en matèria de funció pública.
- c) Establir les instruccions i directrius a què s'han de subjectar les persones que representen l'Administració de la comunitat autònoma en la negociació amb la representació sindical del personal funcionari en matèria de condicions d'ocupació, donar validesa i eficàcia als acords assolits mitjançant l'aprovació expressa i formal d'aquests acords, així com establir les condicions de feina en els supòsits en què no es produeixi cap acord en la negociació.
- d) Establir les instruccions i directrius a què s'han de subjectar les persones que representen l'Administració de la comunitat autònoma en la negociació col·lectiva amb el personal laboral.
- e) Aprovar les relacions de llocs de feina del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats autònomes que en depenen.
- f) Aprovar els plans generals d'ordenació i els programes específics per optimitzar els recursos humans.
- g) Determinar el nombre, les característiques i les retribucions dels llocs de feina del personal eventual.
- h) Fixar les normes i els criteris per a l'aplicació del règim retributiu del personal funcionari, a iniciativa dels consellers o les conselleres competents en matèria de pressuposts i en matèria de funció pública, a proposta d'aquest darrer òrgan.
- i) Determinar els intervals de nivells que corresponen a cada grup i, si pertoca, als cossos i a les escales funcionaries, així com també les directrius generals sobre promoció del personal funcionari.
- j) Determinar els requisits dels procediments o dels cursos que habilitin per obtenir graus personals superiors als consolidats.
- k) Aprovar l'oferta pública d'ocupació.
- l) Establir, dins els cossos o les escales, les especialitats que siguin necessàries per garantir el principi d'eficàcia de l'actuació administrativa.

- m) Establir les equivalències entre els cossos i les escales de l'administració autonòmica i els cossos i les escales d'altres administracions públiques, a proposta del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.
- n) Fixar la jornada i els horaris generals i especials de treball.⁷¹
- o) Aprovar, a proposta de cada conselleria, les mesures que garanteixin els serveis mínims en cas de vaga.
- p) Resoldre els procediments disciplinaris en cas de sanció de separació del servei, amb els informes previs i els dictàmens que siguin preceptius.
- q) Exercir la resta de competències que li atribueix la normativa vigent.

Article 6. Competències del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública⁷²

1. Correspon al conseller o a la consellera competent en matèria de funció pública el desenvolupament general, la coordinació, el control i l'execució de la política establerta pel Consell de Govern en matèria de personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma, dins l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei.

2. Quant al desenvolupament general, la coordinació i el control, li correspon en particular:

- a) Preparar els projectes de llei i de disposicions reglamentàries en matèria de funció pública i proposar-ne l'aprovació al Consell de Govern, quan correspongui.
- b) Impulsar, coordinar i, si pertoca, executar els plans i els programes que estableixen mesures i activitats tendents a millorar el rendiment, la formació i la promoció del personal i la qualitat dels serveis públics.
- c) Tenir cura del compliment de les normes d'aplicació general en matèria de funció pública per part dels òrgans de l'administració i exercir la inspecció general sobre tot el personal.

⁷¹ Vid. Acord del Consell de Govern d'1 de juny de 2012 pel qual s'aprova la jornada de treball i l'horari general del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals (BOIB núm. 80, de 2 de juny de 2012).

⁷² Vid. DA 3a i 4a d'aquesta llei, quant a les competències en matèria de funció pública docent i en matèria de funció pública sanitària, respectivament.

- d) Informar sobre els avantprojectes de llei i els projectes de disposicions generals relatius a qüestions pròpies d'altres conselleries en els aspectes que incideixin en la política de personal.
 - e) Preparar el projecte d'oferta pública d'ocupació.
 - f) Proposar al Consell de Govern l'aprovació de la relació de llocs de feina del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats autònomes que en depenen.
 - g) Proposar al Consell de Govern l'establiment de la jornada i de l'horari de treball i l'adopció d'acords en matèria de funció pública.
 - h) Participar en els òrgans de negociació del personal mitjançant la representació que es determini reglamentàriament, d'acord amb les instruccions i directrius que estableixi el Consell de Govern.
3. Quant a l'execució, li correspon en particular:
- a) Dictar les instruccions, circulars i ordres de serveis que siguin necessàries en matèria de personal.
 - b) Atorgar les recompenses i distincions que es determinin reglamentàriament.
 - c) Convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció.
 - d) Nomenar el personal funcionari de carrera i expedir els títols d'aquest personal, nomenar el personal funcionari interí i formalitzar els contractes de treball del personal laboral.
 - e) Resoldre la integració del personal funcionari transferit en els cossos i les escales establerts en aquesta llei.
 - f) Convocar i resoldre els procediments ordinaris de provisió de llocs de feina, establir-ne les bases i nomenar els membres dels òrgans de valoració.
 - g) Resoldre les comissions de serveis en l'àmbit de l'administració autonòmica, a proposta de les conselleries afectades.
 - h) Autoritzar les comissions de serveis del personal de l'administració autonòmica a altres administracions públiques o a entitats de dret públic, a proposta dels organismes afectats.
 - i) Resoldre les sol·licituds de reconeixement de compatibilitat del personal al servei de l'administració autonòmica.
 - j) Resoldre l'adquisició i el canvi de grau personal.

k) Resoldre els procediments disciplinaris incoats al personal funcionari per faltes greus o molt greus, excepte quan impliquin separació del servei.

l) Exercir la facultat disciplinària en relació amb el personal laboral i acordar l'extinció dels contractes de treball d'aquest personal.

4. Li corresponen també les competències que, en matèria de funció pública i de personal, li atribueixi la normativa vigent i, en general, les que no estiguin atribuïdes expressament a altres òrgans.

Article 7. Alteració de les competències⁷³

1. El Consell de Govern pot atribuir als consellers o a les conselleres i a altres òrgans directius de les conselleries i de les entitats autònomes que en depenen les competències en matèria de personal que aquesta llei no atribueix expressament al conseller o a la consellera competent en matèria de funció pública, a proposta d'aquest darrer òrgan.

2. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, en els termes que estableix la normativa vigent, pot delegar les competències que li atribueix aquesta llei en els consellers o les conselleres i en els presidents o les presidentes de les entitats autònomes dependents de l'administració autonòmica.

Els òrgans que exerceixin aquestes competències per delegació poden, al seu torn, delegar-les en òrgans dependents jeràrquicament i en òrgans de les entitats autònomes que en depenen.

El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública pot revocar en qualsevol moment la delegació efectuada. La revocació, si s'escau, deixa sense efecte les delegacions que els òrgans delegats hagin fet de les competències exercides per la delegació.

3. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública pot desconcentrar o delegar les competències que l'article 6.3 d'aquesta llei li atribueix en els òrgans directius de la conselleria. També pot delegar-les en els òrgans de les entitats autònomes que en depenen.

⁷³ Vid. capítol I del títol II de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, i els capítols II i III del títol III de la Llei 3/2003, de 26 de març, ambdues esmentades en la nota 61.

Article 8. El Consell Balear de la Funció Pública

1. El Consell Balear de la Funció Pública és l'òrgan col·legiat de consulta, de coordinació de la política en matèria de funció pública i de participació del personal, en les qüestions que en relació amb aquesta matèria puguin afectar el conjunt de les administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

2. Un decret del Consell de Govern ha de determinar les funcions d'aquest òrgan i els membres que l'integren. Hi han d'estar representats, en tot cas:

- a) L'Administració de la comunitat autònoma, amb els membres que es determinin reglamentàriament.
- b) Els consells insulars, amb un membre cada un.
- c) Els ajuntaments, amb un mínim de tres membres.
- d) Les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'administració autonòmica, amb cinc membres.

En tot cas, s'ha d'assegurar la representació de les diferents administracions públiques de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'administració autonòmica.

3. En tot cas, correspon al Consell Balear de la Funció Pública:

- a) Informar preceptivament sobre els avantprojectes de llei relatius al personal al servei de les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- b) Informar sobre les disposicions o decisions rellevants en matèria de personal que li siguin consultades per les diferents administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- c) Debatre i proposar, a iniciativa de les administracions públiques o de les organitzacions sindicals que hi estan representades, les mesures necessàries per a la coordinació de les polítiques de personal de les administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

4. El Consell Balear de la Funció Pública ha d'elaborar el seu propi reglament d'organització i funcionament.

5. El Consell Balear de la Funció Pública, per dur a terme les seves funcions, pot crear comissions tècniques de treball, a les quals pot incorporar persones expertes en qualsevol dels àmbits jurídic, econòmic, educatiu i sociocultural.

6. Es crea la comissió de coordinació de la funció pública local de les Illes Balears, com a òrgan depenent del Consell Balear de la Funció Pública.

Un decret del Consell de Govern ha de determinar les funcions d'aquest òrgan i els membres que l'integren.

Article 9. La Comissió de Personal⁷⁴

1. La Comissió de Personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears és l'òrgan col·legiat de caràcter tècnic de coordinació i consulta dels assumptes de personal, adscrit a la conselleria que té atribuïdes les competències en matèria de funció pública.

2. Són atribucions de la Comissió de Personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears:

- a) Informar sobre els avantprojectes de llei i els projectes de decret en matèria de personal.
- b) Informar sobre els procediments disciplinaris que impliquin separació del servei amb caràcter previ a la imposició de la sanció.
- c) Informar sobre les qüestions que, en matèria de personal, li siguin consultades pel Consell de Govern o pel conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.

3. La composició i el règim de funcionament de la Comissió de Personal es regulen per decret del Consell de Govern, a proposta del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.

Article 10. La Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis⁷⁵

1. La Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis és l'òrgan de control i de vigilància del compliment de les normes de funció pública i de qualitat, anàlisi i proposta en l'àmbit de l'administració autonòmica i de les entitats autònomes que en depenen.

⁷⁴ Vid. Decret 66/1989, de 22 de juny, de creació, composició i règim de funcionament de la Comissió de Personal de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 81, de 4 de juliol de 1989), modificat pel Decret 79/2001, de 8 de juny (BOIB núm. 73, de 19 de juny de 2001).

⁷⁵ Vid. Decret 91/1989, de 5 d'octubre, de creació de la Inspecció General de Serveis de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 136, de 4 de novembre de 1989).

2. La Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis depèn orgànicament de la conselleria que té atribuïdes les competències en matèria de funció pública i actua amb autonomia funcional, sens perjudici de les competències de direcció que corresponguin a l'òrgan d'adscripció.

3. En tot cas, li correspon l'exercici de les funcions superiors d'inspecció en matèria de funció pública, la supervisió de l'aplicació dels sistemes d'avaluació de l'acompliment del personal i d'altres instruments de control de qualitat dels serveis públics com a garantia d'objectivitat i imparcialitat dels resultats i la proposta en l'adaptació de l'organització a les necessitats dels serveis, per aconseguir l'eficàcia i l'eficiència en la gestió pública.

4. La composició i el règim de funcionament de la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis es regulen per decret del Consell de Govern. En tot cas, els inspectors han de ser personal funcionari de l'administració autonòmica.

CAPÍTOL II

ENS COMPETENTS

EN MATÈRIA DE FUNCIO PÚBLICA

Article 11. L'Escola Balear d'Administració Pública

1. L'Escola Balear d'Administració Pública és una entitat autònoma de caràcter administratiu, amb personalitat jurídica pròpia, adscrita a la conselleria competent en matèria de funció pública.⁷⁶

2. La determinació de l'organització de l'Escola i les funcions dels seus òrgans es regulen per decret del Consell de Govern.⁷⁷ En tot cas, com a òrgan de deliberació, seguiment i participació en les activitats de l'Escola, hi haurà un consell rector en el qual s'ha d'assegurar la

⁷⁶ La DA 3a de la Llei 10/2003, de 22 de desembre, de mesures tributàries i administratives (BOIB núm. 179 Ext., de 29 de desembre de 2003), modificada, entre d'altres, per la Llei 8/2004, de 23 de desembre, de mesures tributàries, administratives i de funció pública (BOIB núm. 186, de 30 de desembre de 2004; correcció d'errades BOIB núm. 57, de 14 d'abril de 2005), va crear l'Escola Balear d'Administració Pública com a entitat autònoma de caràcter administratiu amb personalitat jurídica pròpia, adscrita a la conselleria competent en matèria de funció pública.

⁷⁷ *Vid.* Decret 31/2012, de 13 d'abril, pel qual s'aproven els Estatuts de l'Escola Balear d'Administració Pública (BOIB núm. 54, de 17 d'abril de 2012).

representació de les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'administració autonòmica.

Article 12. Competències de l'Escola Balear d'Administració Pública en matèria de funció pública

1. Correspon a l'Escola d'Administració Pública la formació, la capacitat i el perfeccionament del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats que en depenen, així com també la gestió dels procediments de selecció i de promoció del personal.

2. També li correspon, en els termes establerts en aquesta llei i en la normativa de desplegament, la realització d'activitats formatives i de selecció de personal al servei de les altres administracions radicades a les Illes Balears, especialment en relació amb els col·lectius de policia local, protecció civil, seguretat pública i emergències.

TÍTOL III PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

Article 13. Classes de personal

1. Tenen la consideració de personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears el personal funcionari, el personal eventual i el personal laboral al servei de les conselleries de l'Administració de la comunitat autònoma i de les entitats autònomes que en depenen, i el personal funcionari adscrit als ens de dret públic sotmesos a dret privat d'acord amb les seves normes de creació.

2. El personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma es classifica en⁷⁸:

- a) Personal funcionari de carrera.
- b) Personal funcionari interí.
- c) Personal laboral fix.

⁷⁸ Vid. article 8 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

d) Personal laboral temporal.

e) Personal eventual.

3. El personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma depèn orgànicament del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública i funcionalment de l'òrgan superior de la conselleria o de l'ens de dret públic on presta serveis. Se n'exceptua el personal eventual, que depèn orgànicament i funcionalment de l'autoritat que l'hagi nomenat.

Article 14. Personal funcionari de carrera

1. És personal funcionari de carrera el que, en virtut d'un nomenament legal, s'incorpora a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears mitjançant una relació professional de caràcter permanent, regulada estatutàriament i subjecta a dret públic, ocupa llocs de feina dotats pressupostàriament o es troba en alguna de les situacions administratives previstes en aquesta llei.

2. La condició de personal funcionari no exclou la prestació de serveis a temps parcial, a domicili o qualsevol altra, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, sempre que sigui compatible amb la naturalesa de les funcions que s'han d'exercir.

3. Queden reservats al personal funcionari de carrera els llocs de feina i les funcions l'acompliment dels quals implica exercici d'autoritat, fe pública o assessorament legal, control i fiscalització interna de la gestió econòmicofinancera i pressupostària, els de comptabilitat i tresoreria, els de caràcter tècnic i administratiu, els que comporten prefectura orgànica i, en general, els que es reserven a aquest personal per a una major garantia de l'objectivitat, imparcialitat i independència en l'exercici de la funció, així com els que impliquen una participació directa o indirecta en l'exercici de la potestat pública i en la salvaguarda dels interessos generals de la comunitat autònoma.

4. Amb caràcter general, els llocs de feina de l'administració autonòmica estan reservats a personal funcionari de carrera, sens perjudici dels supòsits a què es refereixen els articles següents.

Article 15. Personal funcionari interí

1. És personal funcionari interí el que, en virtut d'un nomenament legal, s'incorpora a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears mitjançant una relació professional de caràcter temporal, regulada estatutàriament i subjecta a dret públic, per dur a terme amb caràcter temporal les funcions reservades al personal funcionari de carrera.

2. Les circumstàncies que permeten nomenar personal funcionari interí són les següents:

- a) Ocupar llocs de feina vacants que corresponen a personal funcionari mentre no es proveeixin reglamentàriament.
- b) Substituir personal funcionari amb reserva de llocs de feina o en situació de llicència, quan la durada d'aquesta llicència ho requereixi.
- c) Substituir la reducció de jornada del personal funcionari quan les necessitats del servei ho requereixin. En aquest supòsit, l'administració pot establir que la relació funcional interina sigui a temps parcial.
- d) Desenvolupar programes temporals que responen a necessitats no permanents de l'administració.
- e) Subvenir a necessitats urgents, extraordinàries i circumstancials d'increment de l'activitat.

3. Els procediments de selecció d'aquest personal s'han d'establir reglamentàriament i han de respectar els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i també han d'obeir a criteris de celeritat i eficiència.⁷⁹

4. En tot cas, el personal funcionari interí ha de complir les condicions i els requisits exigits al personal funcionari de carrera per ocupar els llocs de feina o exercir les funcions de què es tracti.

Article 16. Causes de cessament del personal funcionari interí

1. El personal funcionari interí cessa per les causes següents:

- a) Si es tracta de l'ocupació de llocs de feina vacants, quan el lloc de feina és ocupat pels sistemes reglamentaris o bé quan el lloc se suprimeix de la relació de llocs de feina i s'amortitza.

⁷⁹ Vid. Decret 30/2009, de 22 de maig, pel qual s'aprova el procediment de selecció de personal funcionari interí al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 78, de 30 de maig de 2009).

- b) Si es tracta de substituir personal funcionari amb reserva del seu lloc de feina o en situació de llicència, quan aquest s'hi reincorpora.
- c) Si es tracta de substituir la reducció de jornada del personal funcionari, quan aquest es reincorpora a la jornada completa.
- d) Si es tracta d'executar programes temporals, en la data en què aquests finalitzin i en tot cas als dos anys.

Excepcionalment, quan la naturalesa del programa ho requereixi, es podrà autoritzar una pròrroga d'un any, amb l'informe previ de la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis.

- e) Si es tracta de subvenir a necessitats urgents, extraordinàries i circumstancials d'increment de l'activitat, quan aquestes necessitats desapareixen i, en tot cas, quan s'exhaureixi el termini màxim establert per la legislació bàsica estatal.⁸⁰

2. El personal funcionari interí cessa, així mateix, per renúncia o quan, com a conseqüència d'un procediment disciplinari, s'imposa la sanció de revocació del nomenament del personal funcionari interí.

3. El cessament del personal funcionari interí no dóna lloc a indemnització.

Article 17. Personal laboral fix

1. És personal laboral fix al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears el que, en virtut d'un contracte de naturalesa laboral, manté una relació professional de caràcter permanent caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució, i ocupa llocs de feina dotats pressupostàriament o es troba en alguna de les situacions que preveu la normativa laboral vigent.

2. El contracte laboral s'ha de formalitzar per escrit i pot ser a temps complet i a temps parcial.

3. La selecció del personal laboral ha de respectar els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

⁸⁰ Aquest termini màxim és de sis mesos dins d'un període de dotze, d'acord amb el que disposa l'article 10.1 d de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

4. El personal laboral únicament pot dur a terme les funcions atribuïdes als llocs següents:

- a) Els llocs les activitats dels quals siguin pròpies d'una professió determinada, que impliquin tasques de vigilància, custòdia, transport o altres d'anàlogues, o que corresponguin a àrees d'activitats que requereixin coneixements tècnics, sempre que aquestes funcions no siguin les pròpies de cossos, escales o especialitats de personal funcionari.
- b) Els llocs corresponents a les àrees de manteniment i de conservació d'edificis, d'equips i d'instal·lacions.
- c) Els llocs que la relació de llocs de feina reserva a persones amb discapacitat intel·lectual moderada, lleugera o límit i a les persones amb sordesa prelocutiva profunda, severa o mitjana.

Article 18. Personal laboral temporal

1. És personal laboral temporal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears el que, en virtut d'un contracte de naturalesa laboral i de durada determinada, manté una relació professional de caràcter temporal, caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució.

2. La selecció del personal laboral temporal ha de respectar els principis i les regles contingudes a l'article anterior. Les modalitats contractuals són les de durada determinada, previstes en la legislació laboral.

3.⁸¹No obstant el que disposa el punt anterior, es pot contractar personal de durada determinada, amb independència de les funcions del lloc de feina per cobrir, en els supòsits següents:

- a) Per substituir personal laboral en cas de jubilació anticipada o de jubilació parcial.
- b) Per substituir personal laboral quan, com a conseqüència d'excedències, permisos o unes altres circumstàncies, tinguin dret a la reserva del seu lloc de feina.
- c) Per substituir reduccions de jornada del personal laboral, quan les necessitats del servei així ho requereixin. En aquest cas, la contractació es pot fer a temps parcial.

⁸¹ Apartat 3 afegit per la Llei 6/2007, de 27 de desembre, esmentada en la nota 25.

- d) Per contractar persones amb discapacitat per mitjà de contractes temporals de foment de l'ocupació d'acord amb la legislació laboral aplicable.
- e) Per contractar dones que tinguin acreditada la condició de víctimes de la violència de gènere, en els termes de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, d'acord amb la legislació laboral aplicable.

Article 19. Efectes dels serveis prestats en règim de relació no permanent

1. La prestació de servei en règim de relació no permanent no pot suposar dret preferent per a l'accés a la condició de personal funcionari ni per a l'adquisició de la condició de personal laboral fix.

2. No obstant això, el temps de serveis prestats es podrà computar en fase de concurs, sempre que els serveis siguin adequats a les places que es convoquin.

Article 20. Personal eventual⁸²

1. És personal eventual el que, en virtut d'un nomenament legal, ocupa, amb caràcter temporal, llocs de feina considerats de confiança o d'assessorament especial de la Presidència o dels consellers o de les conselleres, no reservats a personal funcionari de carrera.

2. El nombre de llocs de feina del personal eventual, les seves característiques i les retribucions que li corresponen són públics i els determina el Consell de Govern.

3. El president o la presidenta i els consellers o les conselleres nomenen i cessen lliurement el seu personal eventual. Els nomenaments i els cessaments s'han de publicar en el *Butlletí Oficial*

⁸² *Vid.* Decret 107/1995, de 21 de setembre, pel qual s'estableixen normes d'aplicació al personal inclòs en l'àmbit de l'article 9 de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 124, de 3 d'octubre de 1995), modificat pel Decret 157/1999, de 28 de juliol (BOCAIB núm. 98, de 3 d'agost de 1999); pel Decret 189/2003, de 12 de desembre (BOIB núm. 174, de 18 de desembre de 2003), i pel Decret 43/2004, de 14 de maig (BOIB núm. 74, de 25 de maig de 2004).

de les Illes Balears. En tot cas, el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat que el va nomenar, com també en cas de renúncia. El cessament no dóna, en cap cas, dret a indemnització.

4. La prestació de serveis en règim de personal eventual no pot suposar un mèrit per a l'accés a la funció pública, per a la promoció interna ni per a la contractació com a personal laboral.

TÍTOL IV ESTRUCTURA I ORDENACIÓ DE LA FUNCIO PÚBLICA

CAPÍTOL I GRUPS, COSSOS I ESCALES FUNCIONARIALS⁸³

Article 21. Ordenació de la funció pública

1. La funció pública autonòmica s'ordena mitjançant cossos, escales i especialitats als quals accedeix el personal funcionari que la integra.

2. Els cossos, d'acord amb la naturalesa general o especial de les funcions que s'han de dur a terme, es classifiquen en cossos generals i cossos especials.

3. Són cossos generals els que tenen atribuïdes funcions comunes en l'exercici de l'activitat administrativa. Són cossos especials els que tenen atribuïdes funcions relacionades amb les pròpies d'una professió determinada.

Article 22. Grups de classificació⁸⁴

Els cossos del personal funcionari, d'acord amb el nivell de titulació exigida per ingressar-hi, s'agrupen en la forma que estableix la normativa bàsica estatal.

Article 23. Cossos, escales i especialitats funcionaries⁸⁵

1. El personal funcionari s'agrupa per cossos per raó del caràcter homogeni de les funcions que s'han de dur a terme i de la titulació exigida per ingressar-hi.

⁸³ Vid. Llei 2/2007, de 16 de març, esmentada en la nota 44.

⁸⁴ Vid. article 76 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

⁸⁵ Vid. article 75 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

2. Dins els cossos, per raó de l'especialització de les funcions, hi pot haver escales.

3. Dins les escales dels cossos especials el Consell de Govern pot establir especialitats per raó del grau major d'especialització i de la titulació o les titulacions específiques exigides per ingressar-hi, entre les que corresponen a l'escala en què es crea l'especialitat.

Article 24. Creació, modificació i supressió de cossos i escales

1. La creació, la modificació i la supressió de cossos i escales s'ha de dur a terme mitjançant una llei del Parlament de les Illes Balears.

2. Les lleis de creació de cossos i d'escales han de determinar com a mínim:

- a) La denominació.
- b) El nivell de titulació o la titulació o les titulacions concretes exigides per ingressar-hi.
- c) La definició de les funcions que corresponen al cos o a l'escala.
- d) La regulació de les qüestions que necessitin un tractament específic, en consideració a les peculiaritats funcionals del cos o l'escala.

3. No es poden crear nous cossos o escales amb funcions similars o anàlogues a d'altres ja existents si per ingressar-hi s'exigeix la mateixa titulació.

Article 25. Creació, modificació i supressió d'especialitats

1. El Consell de Govern ha de dur a terme la creació, la modificació i la supressió de les especialitats mitjançant decret.

2. El decret de creació ha de determinar, com a mínim, la titulació o les titulacions específiques exigides per ingressar-hi, entre les que corresponen a l'escala en què es crea l'especialitat.

Article 26. Accés als cossos, a les escales i a les especialitats de l'administració autonòmica

1. L'accés ordinari als cossos, a les escales i a les especialitats de l'administració autonòmica es fa a través de les convocatòries d'accés a la funció pública, mitjançant la superació dels procediments selectius corresponents.

2. L'accés extraordinari als cossos i a les escales de l'administració autonòmica es fa per integració, d'acord amb les previsions que estableix aquesta llei.

3. L'accés extraordinari a les especialitats dels cossos especials i les seves escales es pot fer per integració o bé per superació de proves o cursos específics, d'acord amb les previsions que estableix aquesta llei.

Article 27. Accés extraordinari a cossos, escales i especialitats de l'administració autonòmica per integració

La integració als cossos, a les escales i a les especialitats de l'administració autonòmica es produeix en els supòsits següents:

- a) Per creació, modificació o supressió de cossos, escales o especialitats. En aquest supòsit la norma de creació, modificació o supressió d'un cos, d'una escala o d'una especialitat ha de determinar el règim d'integració del personal funcionari de l'administració autonòmica que es vegi afectat.
- b) Per processos de transferència o traspàs de mitjans personals i per altres procediments de mobilitat interadministrativa, d'acord amb les previsions que estableix el capítol V del títol VII d'aquesta llei.

Article 28. Accés extraordinari a les especialitats de l'administració autonòmica per superació de proves o cursos específics

L'administració autonòmica pot convocar proves específiques o cursos selectius perquè el personal funcionari pugui accedir a una especialitat determinada del cos i de l'escala propis, de conformitat amb els requisits i les condicions que s'estableixin reglamentàriament.

CAPÍTOL II
INSTRUMENTS D'ORDENACIÓ
DELS LLOCS DE FEINA

Article 29. Relacions de llocs de feina⁸⁶

1. Les relacions de llocs de feina són l'instrument tècnic mitjançant el qual l'administració ordena els seus recursos humans per a la prestació eficaç del servei públic i estableix els requisits per a l'ocupació de cada lloc de feina.

2. Tots els llocs de feina de l'administració autonòmica de personal funcionari, de personal laboral o de personal eventual han de figurar a la relació de llocs de feina.

3. La creació, la modificació i la supressió de llocs de feina s'han de dur a terme mitjançant la modificació de la relació de llocs de feina corresponent.

4. Les relacions de llocs de feina s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Article 30. Contingut de les relacions de llocs de feina

Les relacions de lloc de feina de personal funcionari i de personal laboral han d'incloure, com a mínim, les dades següents respecte de cadascun dels llocs:

- a) Unitat orgànica d'adscripció.
- b) Denominació, característiques essencials i sistema de provisió.
- c) Requisits objectius exigits per ocupar-lo.
- d) *Derogada⁸⁷*
- e) Grup o grups, cos o escala i especialitat d'adscripció, així com el nivell de classificació i les retribucions complementàries, si es tracta de llocs funcionaris.
- f) Categoria professional, nivell retributiu i complement específic, si es tracta de llocs laborals.

Article 31. Procediment d'elaboració de les relacions de llocs de feina

1. La conselleria competent en matèria de funció pública, a proposta de les conselleries i de les entitats autònomes interessades, elabora les relacions de llocs de feina permanents del personal

⁸⁶ Vid. article 74 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

⁸⁷ Lletres d) derogada per la Llei 9/2012, de 19 de juliol, esmentada en la nota 67.

funcionari i del personal laboral de l'administració autonòmica i les manté actualitzades. La participació de la representació de les empleades i dels empleats públics, si escau, s'ha de regir per les previsions que estableix la legislació bàsica estatal.⁸⁸

2. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública proposa al Consell de Govern l'aprovació de la relació de llocs de feina del personal al servei de l'administració autonòmica.

3. No obstant el que disposen els apartats anteriors, quan les modificacions siguin conseqüència d'una reestructuració orgànica, de l'aplicació d'una llei o d'una altra norma amb rang de llei, de l'execució d'una resolució judicial ferma o de la supressió de llocs de treball declarats per extingir, la modificació s'ha de dur a terme automàticament i requereix únicament l'aprovació del Consell de Govern i la publicació.⁸⁹

Article 32. Classificació dels llocs de feina del personal funcionari

1. Els llocs de feina de personal funcionari es classifiquen en trenta nivells, que determinen les retribucions corresponents al complement de destinació.

2. Per dur a terme aquesta classificació s'ha de valorar cada lloc en consideració als criteris de titulació, especialització, responsabilitat, competència i estructura jeràrquica subordinada.

3. Els llocs de feina poden ser genèrics o singularitzats, d'acord amb el que estableixi la relació de llocs de feina.

4. Són llocs de feina genèrics en tot cas els que no es troben diferenciats dins l'estructura orgànica i impliquen l'execució de funcions pròpies del cos, l'escala o l'especialitat, o els que no tenen contingut individualitzat.

5. Poden ser llocs de feina singularitzats els que es troben diferenciats dins l'estructura orgànica i impliquen l'execució de funcions assignades de forma individualitzada.

Article 33. Adscripció dels llocs de feina del personal funcionari

La relació de llocs de feina de personal funcionari, ateses les característiques de cada lloc, pot adscriure els llocs a un o a més cossos, escales, especialitats o grups de classificació.

⁸⁸ Vid. article 37 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

⁸⁹ Apartat 3 modificat pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 67.

Article 34. Ordres de funcions dels llocs de feina del personal funcionari

1. Les ordres de funcions són l'instrument tècnic d'ordenació mitjançant el qual l'administració assigna les funcions als llocs de feina.

2. Les ordres de funcions són una manifestació de la potestat d'organització i de direcció de l'administració, es dicten i es modifiquen segons les necessitats del servei i d'acord amb el procediment que estableix el punt següent.

3. Cada conseller o consellera determina les funcions dels llocs de feina adscrits a la seva conselleria, amb l'informe previ de la conselleria competent en matèria de funció pública. Les ordres de funcions s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

4. El que disposen els punts anteriors no impedeix que, per necessitats del servei, es puguin assignar al personal funcionari temporalment tasques distintes de les atribuïdes als llocs de feina que ocupen, tot respectant les funcions pròpies del cos o de l'escala.⁹⁰

Article 35. Naturalesa directiva de determinats llocs de feina

1. Les relacions de llocs de feina poden determinar la naturalesa directiva dels llocs de feina entre les funcions dels quals s'estableixi la direcció, la programació, la coordinació, l'impuls i l'avaluació de l'actuació administrativa o tècnica, en els distints àmbits de l'administració.

2. En tot cas, tenen naturalesa directiva els llocs de feina classificats en el nivell 30, els que impliquen prefectura de departament i els impliquen prefectura de servei quan tenen dependència directa de l'òrgan superior o directiu al qual estan adscrits.

3. Els llocs de feina de naturalesa directiva requereixen per ser ocupats el diploma de personal directiu expedit per l'Escola Balear d'Administració Pública o un altre d'homologat per aquesta escola, i els titulars d'aquest diploma estan subjectes als sistemes d'avaluació de l'acompliment regulats en aquest títol.

⁹⁰ Vid. article 73.2 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

Article 36. Plantilla de personal

1. La plantilla del personal és l'instrument de coordinació entre l'ordenació de la funció pública i les estructures pressupostàries.

2. La plantilla de personal conté la relació de places corresponents a cadascun dels grups i cossos funcionaris i a cadascun dels grups i nivells de classificació de personal laboral, que s'emparen en la dotació pressupostària dels llocs de feina.

CAPÍTOL III
INSTRUMENTS D'ORDENACIÓ I DE PLANIFICACIÓ
DELS RECURSOS HUMANS

Article 37. Ordenació i planificació dels recursos humans

L'administració autonòmica ha de dur a terme la ordenació i la planificació corresponents dels recursos humans, d'acord amb els principis informadors recollits en aquesta llei i d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal.⁹¹

Article 38. Instruments d'ordenació i de planificació

1. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears pot aprovar plans generals d'ordenació dels recursos humans adaptats a les seves peculiaritats, així com programes específics per optimitzar recursos per a àrees determinades.⁹²

2. Els plans generals d'ordenació i els programes específics d'optimització de recursos poden incloure totes o algunes de les mesures següents:

- a) Suspensió d'incorporacions de personal extern a l'àmbit afectat, tant les derivades d'ofertes d'ocupació com de procediments de mobilitat.
- b) Reassignació d'efectius de personal.
- c) Cursos de formació i capacitació.
- d) Convocatòries de provisió de llocs de feina limitats al personal de l'àmbit que es determini.

⁹¹ Vid. article 69 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

⁹² L'òrgan competent per aprovar els plans i els programes és el Consell de Govern, d'acord amb el que disposa l'article 5.2 e d'aquesta llei.

- e) Mesures específiques de promoció interna.
- f) Prestació de serveis a temps parcial.
- g) Necessitats addicionals de recursos humans, que hauran d'integrar-se, si s'escau, en l'oferta pública d'ocupació.
- h) Altres mesures que siguin procedents en relació amb els objectius establerts en el pla o en el programa.

3. Aquestes mesures, si pertoca, de conformitat amb la normativa bàsica estatal, han de ser objecte de negociació sindical.⁹³

4. Els plans i programes regulats en aquest article es podran basar en el resultat dels sistemes d'avaluació de l'acompliment que es duguin a terme, d'acord amb les disposicions que estableix l'article següent.

Article 39. Avaluació de l'acompliment⁹⁴

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'implantar progressivament sistemes d'avaluació de l'acompliment del personal al seu servei, com a instrument per a la millora de la motivació, del rendiment i de la qualitat dels serveis públics.

2. Els sistemes d'avaluació són públics i han de garantir l'objectivitat i la imparcialitat dels resultats, els quals s'han de tenir en compte tant en la promoció de la carrera professional com en la determinació dels conceptes retributius lligats a la productivitat, i poden donar lloc al reconeixement de recompenses.

3. Per a l'avaluació de l'acompliment es tindran en compte els resultats obtinguts, els comportaments o les conductes professionals, els projectes implantats o executats i la resta de paràmetres que s'estableixin reglamentàriament.

⁹³ Vid. article 37 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

⁹⁴ Vid. article 20 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

CAPÍTOL IV REGISTRE GENERAL DE PERSONAL⁹⁵

Article 40. Registre General de Personal

El Registre General de Personal, adscrit a la direcció general competent en matèria de funció pública, té atribuïdes les competències d'inscripció del personal al servei de l'administració autonòmica i d'anotació de tots els actes que afecten la vida administrativa d'aquest personal.

Article 41. Organització i funcionament

1. L'organització i el funcionament del Registre General de Personal i les dades que hi han de constar s'han d'establir per decret del Consell de Govern.

2. La regulació s'ha de fer d'acord amb els criteris homogenis establerts per l'administració estatal, que permetin la coordinació amb el Registre Central de Personal i amb els registres de les altres administracions públiques.

Article 42. Comunicació de dades

1. Les conselleries i els ens de dret públic han de facilitar al Registre General de Personal les dades inicials respecte del personal que tenen adscrit i col·laborar perquè es mantinguin permanentment actualitzades.

2. Llevat dels increments legalment establerts, no es poden incloure en nòmina noves remuneracions si prèviament no s'ha comunicat al Registre General de Personal la resolució o l'acte pel qual s'han reconegut.

Article 43. Accés a les dades

1. El personal té dret a accedir lliurement al seu expedient individual i a les dades relatives a la seva vida administrativa que hi figuren inscrites, així com a obtenir-ne els certificats corresponents.

⁹⁵ *Vid.* Decret 46/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament del Registre General de Personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 61, de 13 de maig de 1995), modificat pel Decret 68/1999, de 4 de juny (BOCAIB núm. 77, de 15 de juny de 1999). *Vid.*, també, article 71 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

2. La utilització de les dades que consten en el Registre General de Personal està sotmesa a les limitacions que preveu l'article 18.4 de la Constitució i la normativa vigent en matèria de protecció de dades.

TÍTOL V NAIXEMENT I EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ DE SERVEI

CAPÍTOL I SELECCIÓ DE PERSONAL⁹⁶

Article 44. Principis informadors⁹⁷

1. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears selecciona el personal al seu servei amb criteris d'objectivitat, mitjançant convocatòria pública, de conformitat amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

2. Són també principis informadors de l'accés a la funció pública:

- a) La transparència en la gestió del procediment i en el funcionament dels òrgans de selecció.
- b) L'especialització i la professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- c) La garantia de la independència de l'òrgan de selecció i de la imparcialitat de cadascun dels membres.
- d) L'adequació dels sistemes de selecció i de les proves selectives a les funcions atribuïdes als cossos, les escales o les especialitats corresponents, que han d'incloure, a aquest efecte, les proves pràctiques que siguin necessàries.
- e) L'eficàcia dels procediments de selecció per assegurar la idoneïtat dels aspirants seleccionats.

⁹⁶ *Vid.* Decret 27/1994, d'11 de març, pel qual s'aprova el Reglament d'ingrés del personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 36, de 24 de març de 1994), modificat per la Llei 9/1997, de 22 de desembre, de diverses mesures tributàries i administratives (BOCAIB núm. 161, de 30 de desembre de 1997); pel Decret 44/1998, de 3 d'abril, pel qual s'aprova el procediment de selecció de funcionaris interins al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 50 Ext., d'11 d'abril de 1998), i pel Decret 26/2001, de 16 de febrer, de modificació del Decret 27/1994, d'11 de març (BOIB núm. 23, de 22 de febrer de 2001).

⁹⁷ *Vid.* articles 1 i 55 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

- f) El foment de l'equilibri entre dones i homes i de l'accés de les dones a aquells sectors d'activitat on hi ha més percentatge d'homes.
- g) L'eficiència, la celeritat i l'agilitat dels procediments selectius.

Article 45. Sistemes de selecció⁹⁸

1. L'accés als cossos, a les escales i a les especialitats funcionaries o a les categories professionals de personal laboral fix s'ha de dur a terme mitjançant els sistemes d'oposició, concurs oposició o concurs.

2. El sistema d'oposició consisteix a dur a terme una o més proves de capacitat per determinar l'aptitud dels aspirants. No obstant això, i a l'únic efecte de determinar l'ordre de prelación final dels aspirants aprovats per a l'adjudicació dels llocs de treball, les convocatòries podran establir que aquest sigui determinat, a més de per la puntuació obtinguda en els exercicis de l'oposició lliure, per la valoració de determinats mèrits. En tot cas, només podran tenir accés a la valoració dels mèrits els aspirants que hagin superat l'oposició lliure.⁹⁹

3. El sistema de concurs oposició consisteix a dur a terme, com a parts del procediment de selecció, una fase d'oposició i una de concurs. La puntuació que es pugui obtenir en la fase de concurs no dispensa en cap cas de la necessitat de superar les proves selectives de la fase d'oposició.

4. El sistema de concurs, que té caràcter excepcional, consisteix a qualificar els mèrits al·legats i acreditats pels aspirants, d'acord amb el barem inclòs en la convocatòria.

Article 46. Procediments selectius

1. Els procediments selectius s'han de dur a terme a través d'un dels sistemes de selecció que preveu l'article anterior.

2. Les convocatòries de selecció poden incloure cursos o períodes de prova que constitueixin part del procediment selectiu.

⁹⁸ Vid. article 61 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

⁹⁹ Apartat 2 modificat per la Llei 9/2012, de 19 de juliol, esmentada en la nota 67.

Article 47. Oferta d'ocupació pública¹⁰⁰

1. Constitueix l'oferta d'ocupació pública anual¹⁰¹ el conjunt de places vacants de personal funcionari i de personal laboral, amb dotació pressupostària, la cobertura de les quals resulta necessària i no és possible amb el personal existent.

2. L'oferta d'ocupació pública ha d'indicar el cos, l'escala i l'especialitat o el nivell i la categoria professional a la qual corresponguin les places vacants i l'illa de destinació.

3. L'acord del Consell de Govern que aprova l'oferta pública d'ocupació pot incloure altres mesures o disposicions derivades de la planificació dels recursos humans.

4. L'oferta d'ocupació pública s'executa mitjançant les convocatòries de selecció.

5. L'oferta d'ocupació s'ha de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Article 48. Accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitats¹⁰²

1. La conselleria competent en matèria de funció pública ha de facilitar l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitats.

2. Les persones amb discapacitats físiques, psíquiques o sensorials, sempre que puguin acreditar la compatibilitat funcional amb les funcions dels cossos, les escales, les especialitats o les categories professionals d'accés, participen en els procediments selectius en igualtat de condicions que la resta dels aspirants, tret del que disposa l'apartat 4 d'aquest article.

¹⁰⁰ Vid. article 70 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹⁰¹ Previsió afectada per l'article 21 de la Llei 22/2013, de 23 de desembre, i per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, ambdues esmentades en la nota 17.

¹⁰² Vid. article 59 i DA 1a de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1) i DA 11a d'aquesta Llei, en relació amb l'obligació de reserva en el sector públic autonòmic. Vid., també, Decret 36/2004, de 16 d'abril, pel qual es regula l'accés, la promoció interna i la provisió de llocs de treball de persones amb discapacitat a la funció pública de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 58, de 27 d'abril de 2004), modificat pel Decret 136/2005, de 28 de desembre (BOIB núm. 197 Ext., de 31 de desembre de 2005), i pel Decret 119/2008, de 7 de novembre (BOIB núm. 160, de 13 de novembre de 2008).

3. En les ofertes d'ocupació pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'ha de reservar una quota no inferior al 5% ¹⁰³ de les vacants per a les persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%.

4. Un decret del Consell de Govern ha de desplegar les mesures que facilitin la integració de les persones amb discapacitats a l'administració autonòmica, que han de tenir en compte especialment:

- a) Les persones amb discapacitats concretes que requereixin proves selectives específiques que s'hi adaptin.
- b) La idoneïtat dels llocs de treball que se'ls adjudiquin.

Article 49. Convocatòries de selecció

1. Les convocatòries de selecció han d'incloure:

- a) El nombre de places vacants, el grup, el cos, l'escala, l'especialitat o la categoria laboral a la qual corresponguin i l'illa de destinació.
- b) El percentatge reservat per a la promoció interna, quan correspongui, amb indicació expressa de si inclou places que han de ser objecte de reclassificació, a l'empara de l'article 68.3 d'aquesta llei.
- c) El percentatge reservat per a persones amb discapacitat, si escau.
- d) Els requisits i les condicions que han de complir els aspirants.
- e) Els sistemes selectius, el contingut de les proves i dels programes o, si pertoca, la relació de mèrits, així com els criteris o les normes de valoració.
- f) Els cursos de formació o el període de prova, si n'és el cas, amb la indicació de si tenen o no caràcter selectiu.
- g) La composició dels òrgans de selecció.
- h) El calendari per dur a terme les proves.
- i) El model de sol·licitud i l'òrgan al qual s'ha d'adreçar.

¹⁰³ Actualment aquest percentatge s'ha elevat al 7%, amb l'obligació que almenys un 2% es reservi per a persones amb discapacitat intel·lectual. *Vid.* article 59.1 i DA 1a de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

2. Les convocatòries s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, i les bases vinculen l'administració, els òrgans de selecció i les persones que hi participen.

Article 50. Requisits d'accés a la funció pública

1. Són requisits generals d'accés a la funció pública autonòmica els següents:

- a) Tenir la nacionalitat espanyola o alguna altra que, de conformitat amb la normativa vigent sobre aquesta matèria, permeti l'accés a l'ocupació pública.¹⁰⁴
- b) Tenir l'edat mínima establerta en la legislació bàsica estatal¹⁰⁵ i no excedir l'edat que, si escau, estableixi la normativa corresponent.
- c) Tenir la titulació acadèmica que es requereixi en cada cas o estar en condició d'obtenir-la en la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds de participació.
- d) Tenir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques que siguin necessàries per a l'exercici de les funcions corresponents.
- e) No haver estat separat, mitjançant procediment disciplinari, de cap administració o ocupació pública, ni trobar-se inhabilitat per sentència ferma per al compliment de funcions públiques.
- f) *Derogada*¹⁰⁶

2. Cada convocatòria pot establir requisits específics d'accés, sempre que es formulin de manera abstracta i general i tinguin una relació objectiva i proporcionada amb les funcions corresponents.

Article 51. Òrgans de selecció¹⁰⁷

1. Els òrgans de selecció són els encarregats de dur a terme els procediments selectius i depenen de l'òrgan al qual estan adscrits o del que n'hagi nomenat la presidència.

2. La composició i el funcionament dels òrgans de selecció s'han d'establir reglamentàriament, d'acord amb els principis que fixa aquest capítol i s'han d'ajustar al criteri de paritat entre homes i dones, sempre que el nombre de membres ho faci possible.

¹⁰⁴ Vid. article 57 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹⁰⁵ De conformitat amb la lletra c de l'article 56 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1), l'edat mínima són 16 anys.

¹⁰⁶ Lletra f derogada per la Llei 9/2012, de 19 de juliol, esmentada en la nota 67.

¹⁰⁷ Vid. article 60 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

3. Els càrrecs de naturalesa política i el personal eventual de l'administració no poden formar part dels òrgans de selecció.

Tampoc no en poden formar part els representants de les empleades i dels empleats públics, sens perjudici de les funcions de vigilància i vetlla del bon desenvolupament del procediment selectiu.

4. Quan el nombre elevat d'aspirants o el nivell de titulació o especialització exigít ho aconselli, es poden constituir comissions permanents de selecció, la composició i el funcionament de les quals es regularan reglamentàriament.

5. Al personal funcionari que formi part dels òrgans de selecció se li podrà atribuir temporalment i amb caràcter exclusiu l'exercici d'aquestes funcions.

Article 52. Funcionament dels òrgans de selecció

1. Els òrgans de selecció actuen amb autonomia funcional i els acords que adoptin vinculen l'òrgan del qual depenen, sens perjudici de les facultats de revisió establertes legalment.

2. Els membres dels òrgans de selecció són responsables de l'objectivitat de procediment, del contingut i de la confidencialitat de les proves i de l'estricta compliment de les bases de la convocatòria.

3. Els òrgans de selecció no poden declarar que ha superat els procediments selectius un nombre d'aspirants superior al de places convocades. Els acords que infringeixin aquesta prohibició seran nuls de ple dret.

Article 53. Adjudicació de llocs de feina en els procediments selectius

1. Al personal funcionari que obtengui una plaça com a conseqüència de la participació en un procediment selectiu se li ha d'adjudicar un lloc de feina amb caràcter definitiu, tret del que estableix el punt 3 d'aquest article.

2. L'adjudicació definitiva té la mateixa naturalesa i els mateixos efectes que l'adjudicació de llocs de feina mitjançant els sistemes ordinaris de provisió.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Vid. article 81 d'aquesta Llei.

3. L'adjudicació té caràcter provisional quan el lloc de feina és singularitzat o quan el personal funcionari no compleix els requisits per ocupar-lo.

Article 54. Competències de l'Escola Balear d'Administració Pública en matèria de selecció

1. Correspon a l'Escola Balear d'Administració Pública:

- a) Preparar, coordinar i executar les convocatòries de procediments selectius per a l'accés a la funció pública del personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels organismes autònoms, sens perjudici de les competències del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.
- b) Donar suport tècnic als òrgans de selecció.
- c) Impartir els cursos selectius de formació que s'estableixin amb caràcter previ per adquirir la condició de personal al servei de l'administració autonòmica.

2. L'Escola pot dur a terme les funcions esmentades respecte del personal al servei de les altres administracions públiques radicades a les Illes Balears mitjançant la subscripció del conveni corresponent, especialment quan es tracti de l'accés als cossos i a les escales equivalents.

Article 55. Homogeneïtzació dels procediments selectius

1. A l'efecte de permetre la mobilitat interadministrativa en l'àmbit de la comunitat autònoma i la cooperació en matèria de selecció de personal, el Consell de Govern, a proposta del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, amb l'informe previ del Consell Balear de la Funció Pública, ha d'establir els programes homogenis i els temaris bàsics que constitueixen els continguts mínims corresponents als procediments selectius per a cossos, escales, especialitats o categories de l'Administració de la comunitat autònoma.

2. Les administracions públiques radicades a les Illes Balears poden assumir els continguts esmentats en els processos selectius per accedir als cossos, les escales, les especialitats i les categories pertinents, cosa que permetrà establir les equivalències corresponents i la mobilitat en condicions de reciprocitat.

3. La determinació dels programes homogenis i dels temaris bàsics s'ha de dur a terme d'acord amb les disposicions bàsiques estatals aplicables a les corporacions locals.

CAPÍTOL II
ADQUISICIÓ I PÈRDUA
DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL FUNCIONARI¹⁰⁹

Article 56. Adquisició de la condició de personal funcionari

1. La condició de personal funcionari s'adquireix pel compliment successiu dels requisits següents:

- a) Superació del procediment selectiu d'accés a l'ocupació pública.
- b) Nomenament i publicació d'aquest per part de l'òrgan competent.
- c) Jurament o promesa de complir la Constitució, l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears i l'ordenament vigent, en l'exercici de la funció pública.
- d) Presa de possessió en el termini establert reglamentàriament.

2. Les persones que no acreditin, una vegada superat el procediment selectiu, que compleixen els requisits i les condicions que exigeix la convocatòria, no poden ser nomenades personal funcionari i quedaran sense efecte les actuacions relatives al seu nomenament.

Article 57. Causes de pèrdua de la condició de personal funcionari

La condició de personal funcionari de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears es perd per alguna de les causes següents:

- a) Renúncia de la persona interessada.
- b) Separació de servei.
- c) Jubilació.
- d) Pèrdua de la nacionalitat que va permetre l'accés a l'ocupació pública, tret que simultàniament se n'adquireixi una altra de les requerides.

¹⁰⁹ Pel que fa a l'adquisició, *vid.* article 62 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1). Quant a la pèrdua, *vid.* articles 63 a 68 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

Article 58. La renúncia

1. La renúncia de la persona interessada s'ha de formalitzar per escrit i no inhabilita per a un nou ingrés a la funció pública autonòmica.

2. No s'acceptarà la renúncia quan la persona interessada estigui subjecta a un expedient disciplinari o a un procés penal per la comissió d'un delictes.

Article 59. La separació del servei

1. La separació del servei es pot produir com a conseqüència de la imposició d'una sanció disciplinària o com a conseqüència de la imposició d'una pena, principal o accessòria, d'inhabilitació absoluta o especial per ocupar càrrecs públics.

2. La separació del servei quan esdevé ferma té caràcter definitiu i no és possible la rehabilitació.

Article 60. La jubilació

1. La jubilació del personal funcionari pot ser:

- a) Voluntària.
- b) Forçosa.
- c) Per incapacitat permanent.

2. La jubilació es regeix per la normativa estatal que hi resulti aplicable.¹¹⁰

Article 61. Rehabilitació de la condició de personal funcionari

En cas d'extinció de la relació funcional com a conseqüència de la pèrdua de la nacionalitat o de jubilació per incapacitat permanent, la persona interessada pot sol·licitar la rehabilitació en els termes i en les condicions que s'estableixin reglamentàriament.

¹¹⁰ Vid. article 67 i DA 6a de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1). Vid., també, article 9 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

TÍTOL VI CARRERA ADMINISTRATIVA

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 62. Carrera professional¹¹¹

1. La carrera professional del personal funcionari consisteix en la progressió en el si de l'administració d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

2. La carrera professional del personal funcionari es fa efectiva a través de la consolidació del grau personal, de la promoció interna i de la mobilitat.¹¹²

CAPÍTOL II PROMOCIÓ INTRACORPORATIVA: GRAU PERSONAL

Article 63. Disposicions generals del grau personal

1. Tot el personal funcionari de carrera té un grau personal que adquireix i consolida de conformitat amb el que disposa aquest capítol.

2. El grau personal es correspon amb algun dels nivells en què es classifiquen els llocs de feina, encara que la possessió d'un grau personal determinat no implica l'ocupació d'un lloc de feina del mateix nivell.

3. L'adquisició, la consolidació i el canvi del grau personal s'han d'anotar en el Registre General de Personal i han de constar a l'expedient personal.

¹¹¹ *Vid.* article 16 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹¹² *Vid.* Decret 33/1994, de 28 de març, pel qual s'aprova el Reglament de proveïment de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 41, de 5 d'abril de 1994; correcció d'errades BOCAIB núm. 47, de 19 d'abril de 1994), modificat pel Decret 47/1998, de 24 d'abril (BOCAIB núm. 58, de 30 d'abril de 1998); pel Decret 84/2002, de 14 de juny (BOIB núm. 75, de 22 de juny de 2002); pel Decret 68/2004, de 9 de juliol (BOIB núm. 99, de 17 de juliol de 2004); pel Decret 5/2009, de 23 de gener (BOIB núm. 14, de 29 de gener de 2009), i pel DL 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota 67.

4. El personal funcionari té dret a percebre com a mínim el complement de destinació corresponent al seu grau personal.

5. Als efectes d'adquisició i consolidació de grau, no es computen els serveis prestats com a personal funcionari interí, com a personal eventual ni com a personal laboral.

6. El personal funcionari que accedeix per promoció interna a un cos, una escala o una especialitat conserva el grau personal adquirit o consolidat, sempre que estigui inclòs dins l'interval de nivells del cos o de l'escala d'accés.

7. El grau personal reconegut per una altra administració pública té efecte a l'administració autonòmica una vegada anotat en el Registre General de Personal.

Article 64. Modalitats d'adquisició del grau personal

Les modalitats d'adquisició del grau personal són:

- a) Adquisició inicial per nou ingrés.
- b) Consolidació per l'ocupació de llocs de feina de nivell superior.
- c) Adquisició per la superació de cursos i procediments d'avaluació de l'acompliment.

Article 65. Adquisició inicial per nou ingrés

1. El personal de nou ingrés adquireix, juntament amb la condició de personal funcionari i amb caràcter automàtic, un grau personal inicial que correspon al nivell mínim de l'interval establert per al cos o per a l'escala d'accés, amb independència del lloc de feina que ocupi i de la forma de provisió d'aquest lloc.¹¹³

2. S'exceptua de la previsió anterior el personal funcionari que ingressa en un cos, una escala o una especialitat i ja té un grau personal consolidat en el cos, l'escala o l'especialitat de procedència inclòs dins l'interval de nivells del cos o l'escala d'accés.

Article 66. Consolidació del grau personal per l'ocupació de llocs de feina de nivell superior

1. El grau personal superior a l'adquirit es consolida per l'ocupació d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció, d'acord amb les condicions que s'estableixin reglamentàriament.

¹¹³ Vid. DA 10a de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

2. El personal funcionari que ocupi un lloc de feina superior en més de dos nivells al seu grau personal consolida, cada dos anys, el grau superior en dos nivells, sense que en cap cas no pugui consolidar un grau superior al nivell del lloc.

3. Si durant el temps en què el personal funcionari ocupa un lloc de feina se'n modifica el nivell de classificació, el temps d'ocupació es computarà com del nivell més alt.

Article 67. Adquisició del grau personal per la superació de cursos i procediments d'avaluació de l'acompliment

1. El grau personal es pot adquirir, amb independència del nivell del lloc de feina que s'ocupa, mitjançant la permanència en un lloc amb caràcter definitiu juntament amb la superació de cursos i l'avaluació de l'acompliment, d'acord amb les condicions i els requisits que s'estableixin reglamentàriament.

2. Els cursos específics que s'estableixin tindran com a sistema d'accés el concurs de mèrits.

CAPÍTOL III PROMOCIÓ INTERNA

Article 68. Garantia de la promoció interna

1. L'administració ha d'establir els mecanismes que facilitin l'accés del personal funcionari i del personal laboral fix a altres cossos, escales, especialitats o categories professionals, mitjançant la promoció interna.

2. L'oferta pública d'ocupació ha de reservar un percentatge mínim del 30% de les places per a la promoció interna, d'acord amb les previsions establertes en aquest capítol i les condicions i els requisits que s'estableixen reglamentàriament. La quota de reserva de la promoció interna pot desplegar-se en la mateixa convocatòria que les places de torn lliure o mitjançant una convocatòria independent.

3. A les places reservades a la promoció interna s'hi poden afegir places emparades en llocs de feina que seran objecte de reclassificació, en els termes prevists reglamentàriament.

Article 69. Modalitats de promoció interna

1. Les modalitats de promoció interna s'han de desplegar reglamentàriament i han de permetre:

- a) L'accés del personal funcionari a cossos del grup immediatament superior, sempre que siguin de la mateixa naturalesa, general o especial.
- b) L'accés del personal funcionari dels cossos generals als cossos especials o a l'inrevés, del mateix grup o del grup immediatament superior.
- c) L'accés del personal funcionari dels cossos i les escales d'un grup a altres cossos o escales del mateix grup, que tinguin la mateixa naturalesa, general o especial.
- d) L'accés de personal laboral fix als cossos, les escales o les especialitats de personal funcionari.

2. Cada convocatòria ha d'especificar, si pertoca, la modalitat de promoció interna.

Article 70. Regles específiques de la promoció interna

1. La promoció interna s'ha de dur a terme a través d'un procediment selectiu en què els aspirants han de tenir els requisits exigits per accedir al cos, l'escala o l'especialitat corresponent i han d'haver prestat serveis efectius com a personal funcionari de carrera o personal laboral fix en el cos, l'escala o la categoria professional des dels quals es promoció durant un període mínim de dos anys.¹¹⁴

2. Les convocatòries poden establir exempcions de proves o reducció de temaris quan corresponen a coneixements ja acreditats per accedir al cos, l'escala o l'especialitat de procedència. En aquest cas, les convocatòries determinaran l'àmbit subjectiu d'aplicació, d'acord amb les previsions que s'estableixin reglamentàriament.

3. El personal funcionari que accedeixi pel sistema de promoció interna a altres cossos, escales o especialitats té preferència per cobrir els llocs vacants de la respectiva convocatòria sobre els aspirants que no procedeixin d'aquest torn.

4. Les convocatòries establiran que les places reservades a la promoció interna que quedin vacants s'afegeixin a les places d'accés lliure o a l'inrevés. S'exceptuen d'aquesta previsió les places a què es refereix l'article 68.3 d'aquesta llei.

¹¹⁴ Vid. article 18.2 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

CAPÍTOL IV FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT

Article 71. Formació i perfeccionament del personal¹¹⁵

1. L'administració garanteix la formació i el perfeccionament del seu personal com a instrument essencial per a la millora de la prestació dels serveis públics.

2. Els plans de formació han d'incloure accions destinades a promoure la igualtat entre homes i dones, així com cursos específics destinats a la formació i al perfeccionament del personal que exerceix funcions directives, d'acord amb les condicions i els requisits que es determinin reglamentàriament.

3. Els cursos de formació i perfeccionament es poden establir amb caràcter voluntari o obligatori. En ambdós casos, els efectes de la participació i la superació dels cursos s'han de determinar reglamentàriament.

4. La relació de llocs de feina pot establir com a requisit d'ocupació dels llocs la superació de determinats cursos.

5. L'accés als cursos de formació es regeix pels principis d'igualtat, objectivitat i mèrit.

6. Les administracions públiques de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears han de promoure la realització de cursos destinats a afavorir el coneixement de la llengua catalana, pròpia de les Illes Balears, entre el seu personal i el del sector públic instrumental que en depèn, amb la finalitat de garantir-ne la capacitat per atendre la ciutadania en qualsevol de les dues llengües cooficials i per poder emprar-les adequadament en l'actuació administrativa.¹¹⁶

¹¹⁵ *Vid.* article 14 g de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1) i Decret 191/1996, de 25 d'octubre, pel qual es regulen les condicions generals de les activitats formatives dirigides al personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma que organitza la Conselleria de la Funció Pública i Interior (BOCAIB núm. 141, de 14 de novembre de 1996), modificat pel Decret 2/1999, de 22 de gener (BOCAIB núm. 12, de 28 de gener de 1999).

¹¹⁶ Apartat 6 afegit per la Llei 9/2012, de 19 de juliol, esmentada en la nota 67.

Article 72. Competències de l'Escola Balear d'Administració Pública en matèria de formació i perfeccionament

1. L'Escola Balear d'Administració Pública té atribuïdes, amb caràcter general, les competències de formació i perfeccionament del personal al servei de l'administració autonòmica i, amb aquesta finalitat, pot subscriure convenis amb altres escoles d'administració pública, amb universitats i amb altres centres docents.

2. Així mateix, l'Escola pot dur a terme la formació i el perfeccionament del personal al servei de les altres administracions públiques o ens dependents mitjançant la subscripció del conveni corresponent.

TÍTOL VII MOBILITAT I OCUPACIÓ DELS LLOCS DE FEINA

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 73. Garantia de la mobilitat¹¹⁷

1. Es garanteix el dret a la mobilitat del personal funcionari de l'administració autonòmica, d'acord amb els sistemes d'ocupació de llocs de feina que es regulen en aquesta llei.

2. Es garanteix el dret del personal funcionari d'altres administracions públiques a ocupar els llocs de feina de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, d'acord amb els requisits i les condicions que estableixin les relacions de llocs de feina i de conformitat amb el principi de reciprocitat i amb la legislació bàsica estatal.¹¹⁸

Article 74. Sistemes de provisió de llocs de feina i mobilitat¹¹⁹

1. La mobilitat, que pot ser temporal o definitiva, i pot tenir caràcter voluntari o forçós, es fa efectiva mitjançant els sistemes de

¹¹⁷ Vid. articles 44.1 c i 61.1 c de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, esmentada en la nota 67.

¹¹⁸ Vid. article 84 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹¹⁹ Article modificat pel DL 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota 67. Vid. articles 81 a 84 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

provisió de llocs que preveu la secció primera del capítol II del títol VII de la Llei 3/2007 i per mitjà dels altres sistemes de provisió que preveu l'apartat 3 d'aquest article.

2. Els sistemes ordinaris de provisió de llocs són el concurs i la lliure designació, amb convocatòria pública.

3. Es consideren altres sistemes de provisió o d'ocupació:

a) La comissió de serveis, en les diferents modalitats:

- Ordinària voluntària
- Forçosa
- D'atribució temporal de funcions
- Per a missions de cooperació
- En altres administracions

b) El trasllat per raó de salut o de rehabilitació.

c) El trasllat per causa de violència.

d) La permuta.

e) L'adscripció provisional.

f) La redistribució d'efectius.

g) La reassignació d'efectius.

h) El canvi d'adscripció del lloc de treball.

i) El nomenament provisional en un grup o un subgrup superior.

4. La mobilitat voluntària es regula en els articles 82, 82 bis, 83, 84, 85, 86 i 88.3 d'aquesta Llei i en les normes concordants que la despleguen.

5. La mobilitat forçosa fonamentada en les necessitats del servei o funcionals, adequadament motivades, es fa efectiva mitjançant els sistemes que preveuen els articles 87, 88 —llevat del supòsit d'atribució temporal de funcions adjudicada mitjançant una convocatòria prèvia—, 89, 90 i 91 d'aquesta Llei i les normes concordants que la despleguin.

6. Els sistemes de mobilitat forçosa que esmenta l'apartat anterior han de respectar en tot cas les retribucions, les condicions essencials de treball i l'illa de residència del personal afectat. En cas que la mobilitat suposi un canvi de municipi del lloc de treball, amb l'allunyament de més de 25 quilòmetres del domicili habitual del personal funcionari, es donarà prioritat a la voluntarietat dels trasllats. En tot cas, si suposa un canvi de municipi de residència, aquesta persona té dret a la indemnització que es fixi reglamentàriament.

CAPÍTOL II
PROVISIÓ DE LLOCS DE FEINA I MOBILITAT¹²⁰

SECCIÓ 1a
SISTEMES ORDINARIS
DE PROVISIÓ DE LLOCS DE FEINA

Article 75. Sistemes de provisió¹²¹

1. Els llocs de feina adscrits a personal funcionari s'han de proveir ordinàriament pels sistemes de concurs o per la lliure designació, mitjançant convocatòria pública.

2. Aquests sistemes de provisió es poden convocar per a tots els llocs de feina vacants, per a llocs de feina d'una determinada àrea funcional o d'un sector especialitzat o per a llocs de feina de forma individualitzada, en consideració a les necessitats del servei.

Article 76. Regles generals del concurs

1. El concurs és el sistema normal de provisió de llocs de feina i consisteix en la comprovació i la valoració dels mèrits i, si escau, de les capacitats, els coneixements o les aptituds que es determinin a la convocatòria, d'acord amb el barem que s'hi estableixi.

2. El concurs pot ser concurs de mèrits o concurs específic.

3. En ambdós casos el barem de la convocatòria ha de recollir, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, la valoració dels mèrits generals següents:

- a) Grau personal consolidat.
- b) Antiguitat.
- c) Treball desenvolupat.
- d) Nivell de coneixement de la llengua catalana.
- e) Cursos de formació i perfeccionament.
- f) La prestació de serveis mitjançant una comissió de serveis forçosa, una comissió de serveis en atribució temporal de funcions i la prestació de serveis a la Unitat de Suport Conjuntural de la direcció general competent en matèria de funció pública.¹²²

¹²⁰ Enunciat d'aquest capítol modificat pel DL 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota 67.

¹²¹ *Vid.* articles 78 i s. de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹²² Lletre f afegida pel DL 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota 67.

4. La composició i el funcionament dels òrgans que han de valorar els mèrits i han d'avaluar les capacitats dels aspirants s'han d'establir reglamentàriament. Aquesta regulació ha de respectar els principis de professionalitat i especialització dels membres i ha de tendir a la paritat de gènere.

5. Es poden convocar concursos amb segona fase d'adjudicació o de resultes en els supòsits i en les condicions que reglamentàriament es determinin.

Article 77. El concurs de mèrits

1. El concurs de mèrits és el sistema de provisió dels llocs de feina genèrics que tenen establerta aquesta forma de provisió en la relació de llocs de feina, si bé també es pot utilitzar per proveir llocs de feina singularitzats, quan així ho prevegi la relació de llocs de feina.

2. La periodicitat de la convocatòria d'aquest concurs ha de ser, com a mínim, biennal.

Article 78. El concurs específic

1. El concurs específic és el sistema de provisió dels llocs de feina singularitzats que tenen establerta aquesta forma de provisió en la relació de llocs de feina.

2. El concurs específic consisteix en la comprovació i la valoració dels mèrits i les capacitats, els coneixements o les aptituds determinats en cada convocatòria, relacionats amb el lloc de feina convocat.

3. A més dels mèrits generals, la convocatòria ha de recollir la valoració de mèrits específics relacionats amb el lloc de feina convocat. La valoració global dels mèrits ha de suposar com a mínim el 55% de la puntuació màxima assolible.

4. Per a la valoració de les capacitats, els coneixements o les aptituds, la convocatòria pot incloure la realització de proves de caràcter pràctic, memòries, entrevistes i tests professionals, la valoració d'informes d'avaluació o altres sistemes similars.

Article 79. La lliure designació¹²³

1. La lliure designació és el sistema de provisió dels llocs que tenen establert expressament aquest sistema en la relació de llocs de

¹²³ Vid. article 80 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

feina, pel fet que impliquen una elevada responsabilitat o que requereixen una confiança personal per exercir-ne les funcions. En conseqüència, es proveiran per lliure designació els llocs següents:

- a) Els de caràcter directiu.¹²⁴
- b) Els de secretari o secretària personal o xofer o xofera d'alt càrrec.
- c) Els adscrits al Gabinet de la Presidència de les Illes Balears o al dels consellers o les conselleres.
- d) Aquells altres en què així ho estableixi la relació de llocs de feina, atesa la naturalesa de les seves funcions.

2. Correspon al conseller o a la consellera o a l'òrgan equivalent al qual està adscrit el lloc de feina de lliure designació proposar-ne l'adjudicació.

Article 80. Convocatòries de provisió

1. Les convocatòries, tant de concurs com de lliure designació, han d'incloure com a mínim:

- a) La denominació, el nivell i l'illa de destinació del lloc de feina.
- b) Els requisits exigits per ocupar-lo.¹²⁵
- c) El barem de puntuació dels mèrits en el cas del concurs i el barem de puntuació de les capacitats, els coneixements o les aptituds quan el concurs sigui específic.
- d) La puntuació mínima per a l'adjudicació de les vacants convocades en el cas del concurs.

2. Les convocatòries s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* i el termini de presentació de sol·licituds ha de ser, com a mínim, de quinze dies.

Article 81. Efectes de l'adjudicació mitjançant els sistemes de provisió

1. L'adjudicació d'un lloc de feina mitjançant un sistema de provisió ordinari té caràcter definitiu i, per tant, implica la titularitat del lloc.

2. L'adjudicació d'un lloc de feina adscrit a més d'un cos, escala o especialitat i/o a més d'un grup de classificació no comporta la integració en el cos, l'escala o l'especialitat ni en el grup de classificació superior o diferent del d'ingrés, encara que la persona

¹²⁴ Vid. article 35 d'aquesta Llei.

¹²⁵ Lletre *b* modificada per la Llei 9/2012, de 19 de juliol, esmentada en la nota 67.

adjudicatària tengui la titulació requerida, com tampoc l'aplicació de les retribucions lligades al grup de classificació superior.

3. El personal funcionari que hagi obtingut un lloc de feina mitjançant un sistema de provisió ordinària hi ha de romandre un mínim de dos anys. A aquest efecte, al personal que accedeixi a un altre cos o a una altra escala per promoció interna o per integració i romangui en el lloc de feina que ocupava, se li computarà el temps de serveis prestats en aquest lloc en el cos o l'escala de procedència.

4. L'obligació de romandre en el lloc, com a titular, un mínim de dos anys abans de participar en un procediment de provisió ordinària, que preveu l'apartat anterior, no és d'aplicació en els supòsits de remoció o supressió del lloc de feina, de mobilitat forçosa a què fa referència l'apartat 5 de l'article 74 o de participació en convocatòries de provisió ordinària de llocs de feina de la mateixa conselleria.¹²⁶

SECCIÓ 2a
ALTRES SISTEMES
DE PROVISIÓ I D'OCUPACIÓ DE LLOCS DE FEINA

Article 82. Comissió de serveis ordinària voluntària¹²⁷

1. Quan un lloc de feina quedi vacant de forma temporal o definitiva, es pot ocupar en comissió de serveis ordinària de caràcter voluntari amb personal funcionari de carrera del mateix cos, escala o especialitat que compleixi els requisits que s'estableixen en la relació de llocs de feina per ocupar-lo.

2. En cas que la provisió del lloc sigui injornable i no hi hagi personal funcionari de carrera del mateix cos, escala o especialitat, es pot ocupar amb personal funcionari de carrera que pertanyi al mateix grup sempre que posseeixi la titulació requerida.¹²⁸

3. El lloc de feina ocupat en comissió de serveis ha de ser inclòs en la següent convocatòria de provisió pel sistema que correspongui, tret que tengui titular.

¹²⁶ Apartat modificat pel DL 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota 67.

¹²⁷ Article modificat pel DL 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota 67.

¹²⁸ Apartat afectat per l'Acord de la Comissió Bilateral de Cooperació Administració General de l'Estat-Comunitat Autònoma, esmentat en la nota 68.

4. El personal funcionari en comissió de serveis té dret a la reserva del lloc de feina de procedència i percep les retribucions corresponents al lloc que efectivament ocupa.

Article 82 bis. Nomenament provisional en un grup o un subgrup superior¹²⁹

1. Quan un lloc vacant no ha pogut proveir-se mitjançant una convocatòria ordinària de concurs o per la comissió de serveis ordinària voluntària prevista en els apartats 1 i 2 de l'article 82 i sigui urgent proveir-lo, pot cobrir-se mitjançant el nomenament provisional en un grup o un subgrup superior, que preveu aquest article, d'acord amb el procediment que s'estableixi reglamentàriament.

2. Mitjançant el nomenament provisional en un grup o un subgrup superior, que tindrà sempre caràcter voluntari, el personal funcionari de carrera pot ocupar un lloc de treball que no estigui ocupat i adscrit a un cos, escala o especialitat superior al qual pertanyi.

3. Per poder accedir al nomenament provisional en un grup o un subgrup superior, el personal funcionari haurà d'acreditar els requisits següents:

a) Requisits generals:

1r. Posseir la titulació exigida per accedir al cos, escala o especialitat al qual està adscrit el lloc.

2n. Complir, si escau, els requisits que estableix la relació de llocs de treball.

3r. Tenir una antiguitat mínima de dos anys de servei actiu com a personal funcionari de carrera en el grup, subgrup o agrupació d'origen.

b) Requisits específics:

1r Per al nomenament provisional en llocs de treball del subgrup A1: ser personal funcionari de carrera d'un cos, una escala o una especialitat del subgrup A2 o del C1, sempre que siguin de la mateixa naturalesa, general o especial.

2n. Per al nomenament provisional en llocs de treball del subgrup A2: ser personal funcionari de carrera d'un cos, una

¹²⁹ Article afegit pel DL 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota 67. Aquest article està afectat per l'Acord de la Comissió Bilateral de Cooperació Administració General de l'Estat-Comunitat Autònoma, esmentat en la nota 68.

escala o una especialitat del subgrup C1 o C2, sempre que siguin de la mateixa naturalesa, general o especial.

3r Per al nomenament provisional en llocs de treball del subgrup C1: ser personal funcionari de carrera d'un cos, una escala o una especialitat del subgrup C2 o d'un cos que pertanyi a una agrupació professional, sempre que siguin de la mateixa naturalesa, general o especial.

4t Per al nomenament provisional en llocs de treball del subgrup C2: ser personal funcionari de carrera d'un cos que pertanyi a una agrupació professional, sempre que siguin de la mateixa naturalesa, general o especial.

4. En cap cas, no es pot dur a terme, pel sistema de nomenament provisional, la cobertura de llocs de treball de prefectures orgàniques de qualsevol nivell o de llocs singularitzats amb un nivell igual o superior a 26 la forma de provisió dels quals sigui la lliure designació.

5. En el supòsit de llocs de treball adscrits a dos o més grups o subgrups, el nomenament provisional només es podrà fer en el grup o subgrup inferior.

6. Aquest procediment serà preferent al nomenament per comissió de serveis forçosa o al nomenament de personal funcionari interí.

7. La selecció del personal funcionari de carrera que pot ser objecte d'un nomenament provisional en un grup o un subgrup superior s'ha de dur a terme, llevat dels casos en què, excepcionalment i de forma motivada, el reglament pugui preveure que es faci mitjançant una convocatòria específica, per mitjà d'un sistema de borses o llistes, que, amb la garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat, facin possible l'agilitat necessària en la selecció, d'acord amb la valoració dels mèrits del barem de la convocatòria.

8. L'òrgan competent per seleccionar el personal funcionari de carrera que ha d'integrar cadascuna de les borses o llistes que es constitueixin és el conseller o la consellera amb competències en matèria de funció pública. La gestió concreta per cobrir els llocs de treball correspon a la direcció general competent en matèria de funció pública.

9. Durant el temps en què duri el nomenament provisional en un grup o un subgrup superior, la persona interessada s'ha de mantenir en servei actiu en el seu grup d'origen, i ha de percebre les retribucions corresponents al lloc efectivament exercit, si bé el còmput d'aquest temps a l'efecte de la meritació de triennis serà en

el cos o l'escala d'origen. Així mateix, se li ha de reservar el lloc de treball d'origen del qual sigui titular.

10. L'exercici de funcions per un nomenament provisional en un grup o un subgrup superior no suposarà la consolidació de cap dret de caràcter retributiu o per obtenir un nou nomenament, sens perjudici d'una possible consideració com a mèrit. Així mateix, a l'efecte de consolidació de grau, el temps prestat s'entén prestat en el lloc d'origen.

11. A aquest nomenament provisional s'hi han d'aplicar supletòriament les normes de temporalitat, cessament i efectes que es preveuen en les comissions de serveis ordinàries voluntàries.

Article 83. Comissions de serveis per cooperació internacional

1. Les comissions de serveis per participar en programes o missions de cooperació internacional al servei d'organitzacions internacionals, entitats o governs estrangers es poden acordar sempre que consti l'interès de l'Administració de la comunitat autònoma i siguin per un període inferior a sis mesos.

2. La resolució que acordi la comissió de serveis ha de determinar si es percep la retribució corresponent al lloc de procedència o al lloc que s'ha d'ocupar.

Article 84. Trasllet per motius de salut

1. El personal funcionari té dret a sol·licitar el canvi de lloc de feina per motius de salut o de rehabilitació propis, del cònjuge o de fills i filles a càrrec seu.

2. El trasllat està condicionat a l'existència de llocs dotats i vacants del cos, l'escala o l'especialitat que tenguin un nivell i un complement específic igual o inferior als del lloc de procedència i al compliment de tots els requisits d'ocupació.

3. Aquesta adjudicació, que requereix l'informe previ del servei mèdic corresponent, té caràcter definitiu quan la persona traslladada és titular del lloc de procedència.

Article 85. Trasllet per causa de violència

1. Les funcionàries víctimes de violència de gènere¹³⁰, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent al trasllat a una localitat o illa distinta. A aquest efecte, se'ls oferiran els llocs de feina vacants ubicats a les localitats o illes que expressament sol·licitin.

Aquest trasllat tindrà caràcter provisional o definitiu segons quin sigui el sistema de provisió o d'ocupació mitjançant el qual es faci efectiu i segons les circumstàncies que concorrin en cada cas.

2. El mateix dret té el personal funcionari declarat judicialment víctima de qualsevol tipus de violència, quan ho necessiti per fer efectiva la seva protecció.

Article 86. Les permutes

1. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, excepcionalment, pot resoldre la permuta de destinació entre el personal funcionari en actiu, a sol·licitud d'aquest, sempre que concorrin els requisits següents:

- a) Que les persones interessades siguin titulars dels llocs de feina objecte de la permuta.
- b) Que l'antiguitat de les persones interessades no difereixi en més de cinc anys.
- c) Que els llocs de feina siguin genèrics, de retribucions semblants i els correspongui la mateixa forma de provisió.

2. La resolució de permuta requereix l'informe previ de les conselleries o dels ens afectats.

3. No es podrà autoritzar la permuta quan a alguna de les persones interessades se li n'hagi concedida una en els darrers cinc anys o bé li manquin menys de deu anys per complir l'edat de jubilació forçosa.

4. La permuta té caràcter definitiu, tret del cas que en el termini dels dos anys algun dels permutants sol·liciti la jubilació voluntària. En aquest cas els permutants retornaran a la destinació d'origen.

5. El personal funcionari que obtengui destinació mitjançant una permuta ha de romandre un mínim de dos anys en el lloc de feina permutat.

¹³⁰ Vid. article 82 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

CAPÍTOL III

MOBILITAT FORÇOSA¹³¹

Article 87. Comissió de serveis forçosa¹³²

1. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, a proposta del o de la titular de la conselleria o ens on hi ha el lloc vacant, pot declarar amb caràcter forçós la comissió de serveis, quan és urgent proveir un lloc de treball que ha quedat vacant després d'una convocatòria de provisió ordinària o d'una comissió de serveis ordinària voluntària, no hi ha cap funcionari de carrera en la llista que compleixi els requisits per ser nomenat provisionalment en un grup o un subgrup superior i no és possible recórrer al nomenament de personal funcionari interí o no n'hi ha en condicions d'ocupar-lo.

2. La comissió de serveis forçosa s'ha de resoldre, amb audiència a la persona afectada, tenint en compte les necessitats funcionals dels llocs que s'han de cobrir i sempre que compleixi els requisits de la relació de llocs de treball. És preferible, en primer lloc, el personal de la mateixa conselleria o d'algun dels ens de dret públic que hi estiguin adscrits, que presti serveis en la mateixa localitat i que tengui menys càrregues familiars o, si no hi ha cap persona adient, s'ha d'optar pel personal que presti serveis en la localitat més propera o que disposi de més facilitats de desplaçament i que així mateix tengui menys càrregues familiars. En cas d'empat, s'ha d'optar pel que tengui menys antiguitat.

3. En el cas que hi hagi diversos llocs per cobrir, un cop valorades les càrregues de feina i les disponibilitats de personal de les diferents unitats afectades, per elegir el personal que hi ha d'anar destinat s'ha de fer una distribució equitativa entre les diferents conselleries i ens.

4. En tot cas, s'han de respectar el grup de pertinença del funcionari o la funcionària i la titulació que es requereix per exercir les funcions.

5. Si el lloc que s'ha d'ocupar té assignades unes retribucions inferiors a les del lloc propi, la persona interessada ha de percebre, com a mínim, mentre romangui en aquesta situació, un complement transitori per la diferència.

¹³¹ Vid. articles 69.2 d i 81 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹³² Article modificat pel DL 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota 67.

6. El temps durant el qual el personal funcionari a qui s'adjudiqui una comissió de serveis forçosa hi romanguí s'ha de valorar, en les convocatòries de provisió temporal o definitiva de llocs de feina, com a mèrit general de consideració necessària en la forma que s'estableixi reglamentàriament.

Article 88. Comissió de serveis d'atribució temporal de funcions¹³³

1. En casos excepcionals i pel temps indispensable, el o la titular de la conselleria amb competències en matèria de funció pública, d'ofici o a petició d'un altre conseller o consellera o un òrgan equivalent, ateses les raons o justificacions que la motiven, pot resoldre l'atribució temporal de funcions de forma parcial o total al personal funcionari interí o de carrera, pròpies del seu cos, escala o especialitat, sigui en la mateixa conselleria o ens del sector públic on estigui adscrit el personal funcionari afectat o en una altra conselleria o ens:

- a) Quan no estiguin assignades específicament a llocs de treball.
- b) Quan no puguin ser ateses amb suficiència pel personal funcionari que ocupa els llocs de treball que les tenen assignades, per volum de treball o per altres raons conjunturals degudament motivades.

2. Igualment, quan sigui necessari per exercir les funcions pròpies dels membres dels òrgans de selecció o de valoració, es pot atribuir a personal funcionari de carrera l'acompliment temporal d'aquestes funcions, de forma parcial o total, durant el temps imprescindible, amb els efectes de l'article següent, independentment del dret a les indemnitzacions per raó de servei a què tinguin dret, si s'escau.

3. En una fase prèvia, el o la titular de la conselleria competent en matèria de funció pública ha de fer una convocatòria amb tramitació urgent, inicialment restringida al personal funcionari de carrera de la mateixa conselleria i als ens del sector públic instrumental que hi estiguin adscrits, o bé per a tot el personal funcionari de carrera, en la qual ha de constar la unitat administrativa on s'han de prestar els serveis i un extracte de les funcions que s'han d'acomplir, els requeriments més adients per desenvolupar-les i els requisits exigits,

¹³³ Article modificat pel DL 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota 67. Aquest article està afectat per l'Acord de la Comissió Bilateral de Cooperació Administració General de l'Estat-Comunitat Autònoma, esmentat en la nota 68.

per determinar si hi ha personal funcionari de carrera que reuneixi els requeriments de les funcions que s'han de desenvolupar i sigui del cos, l'escala o l'especialitat corresponent i que voluntàriament vulgui ser adjudicatari de l'atribució temporal de funcions. Aquesta convocatòria s'ha de publicar en el tauler d'anuncis de la conselleria convocant, en els dels ens instrumentals del sector públic que hi estiguin adscrits i a la intranet.

4. En el cas que hi hagi diverses persones aspirants, el o la titular de la conselleria competent en matèria de funció pública, de forma motivada, amb la valoració prèvia de les càrregues de feina i les disponibilitats de personal de les diferents unitats a què estan adscrits els llocs de les persones aspirants, ha de dictar la resolució corresponent, amb preferència, en igualtat de condicions, pel personal que sigui de la mateixa conselleria o d'algun dels ens de dret públic que hi estiguin adscrits, i l'ha de notificar a les persones interessades.

5. Si no hi ha cap aspirant funcionari de carrera voluntari que compleixi els requeriments de la convocatòria prèvia, s'ha d'adjudicar l'atribució temporal de funcions, en els supòsits de les lletres a i b de l'apartat 1, en primer lloc, a personal funcionari interí que reuneixi els requeriments per desenvolupar les funcions d'acord amb els criteris objectius que s'estableixin i, només quan no n'hi hagi cap que compleixi els requeriments, o en el supòsit de l'apartat 2, s'ha d'atribuir a personal funcionari de carrera. En qualsevol d'aquests dos casos d'atribució forçosa, s'ha de resoldre tenint en compte el que estableix l'apartat 2 de l'article 87 i abans d'emetre la resolució s'ha de donar audiència a la persona afectada perquè hi pugui presentar les alegacions que estimi oportunes dins el termini de cinc dies hàbils.

6. Abans de resoldre l'atribució temporal de funcions, tant en la fase voluntària com en la forçosa, les persones titulars de les secretaries generals afectades poden trametre, en un termini màxim de dos dies hàbils, un informe sobre les càrregues de feina i la disponibilitat de personal.

Article 88 bis. Efectes de les comissions de serveis d'atribució temporal de funcions¹³⁴

1. Les comissions de serveis d'atribució temporal de funcions tenen una durada màxima de tres mesos, ampliable fins a tres mesos més. Una vegada signada la resolució corresponent, tenen caràcter obligatori per a la persona afectada, la qual no pot, durant aquest temps, renunciar-hi ni acceptar cap comissió de serveis de caràcter voluntari ni cap nomenament provisional en un grup o un subgrup superior. Excepcionalment, quan les necessitats del servei ho requereixin i amb una proposta motivada de la secretaria general on està prestant els serveis, el o la titular de la conselleria competent en matèria de funció pública pot prorrogar aquest termini fins a un màxim total d'un any.

2. El temps que el personal funcionari a qui s'adjudiqui una comissió de serveis d'atribució temporal de funcions hi romangui, s'ha de valorar, en les convocatòries de provisió temporal o definitiva de llocs de feina, com a mèrit general de consideració necessària en la forma que s'estableixi reglamentàriament.

3. Quan es tracti de personal funcionari interí, aquesta valoració s'ha de tenir en compte, en el supòsit d'accedir a la condició de personal funcionari de carrera, en futures convocatòries de provisió ordinària en què participi. Igualment, s'ha d'incloure com a mèrit per formar borses de personal interí de caràcter extraordinari.

4. La comissió de serveis d'atribució temporal de funcions no altera l'ocupació del lloc de feina de procedència, i el personal funcionari continuarà percebent la totalitat de les seves retribucions amb càrrec als crèdits corresponents al seu lloc de feina d'origen, sens perjudici de les compensacions que corresponguin, que, quan tenguin caràcter econòmic, pot rescabalar la conselleria d'origen de la secció pressupostària on estigui prestant efectivament els serveis, mitjançant la modificació de crèdit corresponent.

5. Igualment, als efectes de les convocatòries de provisió temporal o definitiva, s'han de considerar les funcions realment desenvolupades durant el temps de durada de la comissió de serveis d'atribució temporal de funcions, i no les del lloc d'origen que s'ocupa. En cas d'atribució parcial de funcions, s'han de considerar aquestes, a més de les desenvolupades en el seu lloc de feina.

¹³⁴ Ídem nota anterior.

6. En cap cas, no es pot encomanar a la persona amb una atribució temporal de funcions fer unes altres funcions diferents de les que varen motivar la resolució.

Article 88 ter. Causes de finalització de la comissió de serveis ordinària voluntària, forçosa i d'atribució temporal de funcions¹³⁵

1. La comissió de serveis ordinària voluntària i la forçosa tenen caràcter temporal i finalitzen pel transcurs del temps per al qual es varen concedir, que no pot ser superior a dos anys. Excepcionalment, quan les necessitats del servei ho requereixin, i només pel que fa a la comissió de serveis ordinària voluntària, el Consell de Govern pot prorrogar aquest termini.

2. No obstant això, abans de transcórrer el temps de concessió, també pot finalitzar la comissió de serveis ordinària voluntària i la forçosa per les causes següents:

- a) Quan el lloc de treball es proveeix amb caràcter definitiu.
- b) Quan el lloc es cobreix per l'adscripció provisional de personal funcionari de carrera.
- c) Per renúncia voluntària del titular de la comissió que sigui acceptada per l'Administració, quant a les de caràcter voluntari.
- d) Excepcionalment, si s'acredita que el titular de la comissió manifesta un acompliment inadequat, un rendiment insuficient o una manca d'adequació al lloc de treball que impedeix dur a terme amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc. En aquest cas, s'ha de dur a terme un procediment contradictori i s'ha d'oïr la junta de personal corresponent.
- e) Per amortització del lloc de feina.
- f) Perquè la persona comissionada obté un lloc de feina amb caràcter definitiu.
- g) Per la reincorporació del funcionari o de la funcionària titular amb reserva de lloc de treball.
- h) Quant a les comissions de serveis atorgades de manera discrecional, amb la proposta prèvia de cessament de la secretaria general o de l'òrgan competent de l'ens instrumental corresponent.
- i) Quant a les de caràcter forçós, perquè desapareix la causa que va motivar la urgència en la provisió, de forma motivada.

¹³⁵ Ídem nota 133.

j) Per passar a una altra situació administrativa diferent de la de servei actiu que impliqui reserva del lloc de feina.

3. La comissió de serveis d'atribució temporal de funcions pot ser revocada de manera discrecional per la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública, amb la proposta prèvia, si escau, de cessament de la secretaria general o de l'òrgan competent de l'ens instrumental corresponent on presta serveis la persona afectada.

4. També finalitzarà pel transcurs del temps per al qual es va concedir, d'acord amb el que disposa l'apartat 1 de l'article 88 bis. En tot cas, l'atribució temporal finalitza, encara que no hagi transcorregut el termini per al qual es va concedir, per les causes següents:

- a) Per renúncia voluntària del titular de l'atribució temporal de funcions que sigui acceptada per l'Administració, quant a les de caràcter voluntari, només quan hagin transcorregut els sis primers mesos de durada.
- b) Perquè la persona que està en atribució temporal de funcions obté un lloc de feina amb caràcter definitiu.
- c) Perquè desapareix la causa que va motivar la urgència en la provisió, de forma motivada.
- d) Per passar a una altra situació administrativa diferent de la de servei actiu que impliqui reserva del lloc de feina.

Article 89. Redistribució d'efectius

1. El personal funcionari que ocupi amb caràcter definitiu llocs de feina genèrics pot ser traslladat, per necessitats del servei, a altres llocs de la mateixa naturalesa, nivell de complement de destinació i complement específic, sempre que per a la provisió dels llocs esmentats estigui previst el mateix procediment i sense que això suposi canvi de municipi que impliqui un desplaçament de més de 25 quilòmetres.

2. Aquest trasllat té caràcter definitiu.

Article 90. Reassignació d'efectius

1. El personal funcionari el lloc de feina del qual se suprimeixi com a conseqüència d'un pla d'ordenació de recursos humans dels que preveu aquesta llei, pot ser destinat a un altre lloc de feina pel

procediment de reassignació d'efectius, amb l'aplicació de criteris objectius que es concretin en el mateix pla i amb caràcter definitiu.

2. Els procediments de reassignació s'han d'establir reglamentàriament, i la durada no pot ser superior a sis mesos.

Article 91. Canvi d'adscripció del lloc de treball¹³⁶

1. El Consell de Govern, a proposta de la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública, per reestructuració de l'Administració o per necessitats del servei o funcionals, i a l'efecte d'assignar de manera eficient els recursos humans, pot acordar l'adscripció de llocs de treball i del personal que provisionalment o definitivament els ocupa a unitats, conselleries o ens del sector públic instrumental amb personificació pública, distints d'aquells als quals estava adscrit.

2. Els canvis d'adscripció han de respectar en tot cas les retribucions, les condicions essencials de treball i l'illa de residència del personal afectat. Si escau, s'ha de modificar l'adscripció del lloc proveït provisionalment o definitivament per la persona funcionària afectada.

3. Quan el canvi d'adscripció impliqui un canvi del municipi de residència de la persona funcionària afectada, aquesta té dret a les indemnitzacions establertes reglamentàriament per als trasllats forçosos. En aquests casos s'ha de donar prioritat a la voluntarietat dels trasllats.

CAPÍTOL IV REMOCIÓ DEL PERSONAL FUNCIONARI

Article 92. Causes de remoció

1. El personal funcionari que ha accedit a un lloc de feina pel procediment de concurs pot ser-ne remogut, mitjançant un procediment contradictori i oïda la junta de personal corresponent, quan es produeixi alguna de les causes següents:

- a) Acompliment inadequat o rendiment insuficient acreditats mitjançant els procediments d'avaluació corresponents.

¹³⁶ Article modificat pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 67.

b) Manca de capacitat sobrevinguda o manca d'adequació al lloc de feina, que impedeixi dur a terme amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc.

2. El personal funcionari que ha accedit al lloc de feina pel procediment de lliure designació pot ser-ne remogut amb caràcter discrecional, a proposta de l'òrgan titular de la conselleria o l'òrgan equivalent al qual està adscrit el lloc de feina de lliure designació.

Article 93. Efectes de la remoció

1. El personal funcionari remogut d'un lloc de feina serà adscrit amb caràcter provisional i amb efectes de l'endemà del cessament a un lloc de feina del mateix municipi o, si no n'hi havia, d'un altre de limítrof, corresponent al seu cos, escala o especialitat, no inferior en més de dos nivells al del seu grau personal, o de tres si no hi ha cap lloc dotat i vacant d'aquestes característiques.

2. El personal que es trobi en aquesta situació està obligat a participar en les convocatòries públiques de provisió de llocs de feina del mateix municipi o d'un altre de limítrof, corresponent al seu cos, escala o especialitat, no inferiors en més de dos nivells al del seu grau personal. Aquesta darrera limitació no s'aplica al personal remogut d'un lloc de feina per la causa regulada a la lletra a) del punt 1 de l'article anterior, que resta obligat a participar en les convocatòries de provisió i a sol·licitar els llocs de feina, amb independència del nivell d'aquests.

3. Mentre no es faci efectiva l'adjudicació provisional, el personal queda a disposició del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, que li podrà atribuir temporalment funcions corresponents al seu cos, escala o especialitat. Durant aquest temps percebrà les retribucions a càrrec del lloc de feina de procedència.

4. L'obligació d'adjudicació provisional no és d'aplicació al personal funcionari remogut d'un lloc de feina de l'administració autonòmica, procedent d'altres administracions i no integrat dins cossos, escales o especialitats d'aquesta administració, ni al personal estatutari al servei de l'administració sanitària autonòmica.¹³⁷

¹³⁷ Aquesta previsió es veu afectada pel que disposa l'article 84.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1), que reconeix el dret del personal funcionari a quedar en l'Administració de destinació.

5. El personal docent remogut d'un lloc de feina de l'administració autonòmica només pot ser adscrit provisionalment a llocs del seu cos, escala i especialitat de centres docents ubicats en el terme municipal on va tenir la seva darrera destinació o en un altre de limítrof o, si no n'hi ha, al més pròxim.

CAPÍTOL V

MOBILITAT INTERADMINISTRATIVA

Article 94. La mobilitat per traspàs de serveis

1. El personal funcionari d'altres administracions que accedeix a l'administració autonòmica mitjançant un procés de transferències de mitjans personals i materials, una vegada conclòs el corresponent procediment d'homologació, s'integra en els cossos, les escales o les especialitats propis d'aquesta administració i adquireix la condició de personal funcionari de l'administració autonòmica.

2. El personal funcionari de l'administració autonòmica que accedeixi a d'altres administracions mitjançant un procés de transferències de mitjans personals i materials, una vegada conclòs el corresponent procediment d'homologació, s'integra en els cossos, les escales o les especialitats propis d'aquelles, i adquireix la condició de personal funcionari de l'administració de què es tracti.

Article 95. La mobilitat per participació en sistemes de provisió

1. El personal funcionari d'altres administracions que accedeix a llocs de feina de l'administració autonòmica mitjançant convocatòries de provisió, al marge d'un procés de transferències de mitjans personals i materials, només es pot integrar en els cossos i les escales propis d'aquesta administració, d'acord amb els requisits i les condicions que s'estableixin i d'acord amb el principi de reciprocitat.

2. En tot cas, aquesta integració requereix l'informe previ i favorable de l'Escola Balear d'Administració Pública i estarà condicionada a l'acreditació dels coneixements que constitueixen continguts mínims exigibles per a l'accés als cossos, les escales o les especialitats de l'Administració de la comunitat autònoma, establerts pel Consell de Govern, d'acord amb les previsions d'aquesta llei.

Article 96. Condicions i efectes de la mobilitat interadministrativa

1. El personal funcionari d'altres administracions únicament pot participar en els procediments de provisió dels llocs de feina de l'administració autonòmica que tinguin establerta aquesta possibilitat en la relació de llocs de feina.

2. El personal funcionari procedent d'altres administracions públiques que obtengui destinació en un lloc de feina de l'administració autonòmica es regeix per la legislació en matèria de funció pública d'aquesta comunitat autònoma.

3. *Suprimit*¹³⁸

Article 96 bis. Mesures de mobilitat interadministrativa¹³⁹

1. Mitjançant convenis, les administracions públiques incloses en l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears poden desplegar actuacions de mobilitat interadministrativa de caràcter voluntari per optimitzar els seus recursos i la seva gestió, de manera que es garanteixi l'eficàcia del servei que s'ha de prestar als ciutadans, en supòsits d'existència d'excedents de personal derivats de la reducció dels crèdits assignats a determinats programes, de la modificació de competències o de qualsevol altra mesura de racionalització de plantilles que justifiqui la mobilitat de les persones i dels llocs.

2. Aquesta mobilitat interadministrativa es pot dur a terme mitjançant actuacions de reassignació d'efectius entre administracions, de redistribució de personal entre administracions, o, amb caràcter temporal, per comissió de serveis o atribució temporal de funcions, de la manera que es determini reglamentàriament. En tot cas, s'han de respectar les retribucions, les condicions essencials de treball i l'illa de residència del personal afectat, i, si impliquen canvi del municipi de residència, el personal funcionari té dret a les indemnitzacions establertes reglamentàriament per als trasllats forçosos.

3. Aquestes actuacions es poden dur a terme de manera excepcional per motius de caràcter econòmic, o en el marc dels plans d'ordenació de cada administració degudament coordinats per part

¹³⁸ Apartat 3 suprimit per la Llei 9/2012, de 19 de juliol, esmentada en la nota 67.

¹³⁹ Article afegit pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 67.

de les administracions respectives, les quals han de subscriure en tot cas el conveni corresponent.

TÍTOL VIII SITUACIONS ADMINISTRATIVES¹⁴⁰

Article 97. Classificació

El personal funcionari de carrera, durant la seva relació de servei, es pot trobar en qualsevol de les situacions següents:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Serveis en altres administracions públiques.
- d) Excedència voluntària.
- e) Expectativa de destinació.
- f) Excedència forçosa.
- g) Suspensió de funcions.
- h) Jubilació parcial, en els termes que estableixi la legislació bàsica estatal.¹⁴¹

Article 98. Situació de servei actiu

1. El personal funcionari es troba en situació de servei actiu quan ocupa un lloc de feina dotat pressupostàriament amb caràcter permanent o provisional.

2. També està en servei actiu el personal funcionari remogut d'un lloc de feina que encara no ha obtingut destinació en un altre lloc.

3. Els permisos i les llicències que comporten reserva del lloc de feina no alteren la situació de servei actiu.

Article 99. Serveis especials¹⁴²

1. El personal funcionari de la comunitat autònoma ha de ser declarat en la situació de serveis especials en els supòsits següents:

- a) Quan siguin nomenats membres del Govern de la comunitat autònoma, del Consell Executiu dels consells insulars, del Govern de l'Estat, de les institucions de la Unió Europea, dels òrgans de govern d'altres comunitats autònomes o

¹⁴⁰ Vid. articles 85 i s. de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹⁴¹ Vid. article 67.1 d de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1) i article 60 d'aquesta Llei.

¹⁴² Vid. article 85.1 b de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

- d'organitzacions internacionals, o quan siguin nomenats alts càrrecs de qualsevol d'aquests òrgans.
- b) Quan accedeixin a la condició de diputat o diputada del Parlament de les Illes Balears, del Congrés dels Diputats, del Parlament Europeu, de les assemblees legislatives d'altres comunitats autònomes, o de senador o senadora del Senat, si perceben retribucions periòdiques per l'acompliment de la funció. Quan no percebin aquestes retribucions, podran optar entre romandre en la situació de servei actiu o passar a la de serveis especials.
 - c) Quan accedeixin a la condició de consellers o conselleres dels consells insulars i quan exerceixin càrrecs polítics retribuïts i de dedicació exclusiva d'aquestes institucions.
 - d) Quan exerceixin càrrecs polítics retribuïts i de dedicació exclusiva de les corporacions locals.
 - e) Quan siguin elegits pel Parlament de les Illes Balears o per les Corts Generals per formar part dels òrgans estatutaris o constitucionals o d'altres l'elecció dels quals correspongui a qualsevol de les cambres, si d'aquesta elecció se'n deriva incompatibilitat per exercir la funció pública. També quan siguin nomenats per exercir en els esmentats llocs o càrrecs que estiguin assimilats en rang a alt càrrec, de conformitat amb el que estableixi la normativa reguladora respectiva.
 - f) Quan siguin designats assessors dels grups parlamentaris del Parlament de les Illes Balears, de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les altres comunitats autònomes.
 - g) Quan siguin nomenats personal eventual de qualsevol administració pública.
 - h) Quan passin a ocupar pel sistema de lliure designació llocs de feina del Gabinet de la Presidència.
 - i) Quan adquireixin la condició de personal funcionari al servei d'organitzacions internacionals o de caràcter supranacional.
 - j) Quan siguin autoritzats per la comunitat autònoma per dur a terme una missió per un període determinat superior a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques o en programes de cooperació internacional.

- k) Quan siguin nomenats per exercir llocs o càrrecs a organismes públics o entitats dependents o vinculades a les administracions públiques que estiguin assimilats en rang a alt càrrec, de conformitat amb el que estableixi la normativa reguladora respectiva.
- l) Quan siguin nomenats o contractats com a titulars de gerències o altres òrgans unipersonals de direcció o com a personal directiu professional de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o de qualssevol de les entitats del sector públic instrumental.¹⁴³
- m) En els altres supòsits que determini la normativa bàsica estatal o una llei.¹⁴⁴

2. El personal funcionari en situació de serveis especials té dret a la reserva del lloc de feina, i el temps de permanència en aquesta situació serà computable a l'efecte de triennis, consolidació de grau personal, promoció i carrera administrativa. Quant als drets passius i de la Seguretat Social, caldrà ajustar-se al que estableixi la legislació bàsica estatal.

Article 100. Servei en altres administracions públiques

1. El personal funcionari de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears que, mitjançant els sistemes de provisió de llocs o per traspàs de serveis, passa a ocupar amb caràcter permanent llocs de feina a altres administracions queda, respecte de l'administració autonòmica, en situació de servei a altres administracions públiques.

2. El personal funcionari que presta serveis a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears procedent d'altres administracions públiques que no s'ha integrat en els cossos, les escales o les especialitats d'aquesta administració, si passa a prestar serveis amb caràcter permanent en una altra administració pública, perd la vinculació amb l'administració autonòmica.

¹⁴³ Nova redacció de la lletra / donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 67.

¹⁴⁴ Nova lletra m afegida per la Llei 7/2010, de 21 de juliol, esmentada en la nota 67. Vid. article 87 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

Article 101. Excedència voluntària¹⁴⁵

L'excedència voluntària suposa el cessament temporal de la relació de serveis, sense dret a percebre retribucions, i no es computa com a servei actiu el temps en què es roman en aquesta situació, sens perjudici de les peculiaritats que els articles següents estableixen per a cada modalitat d'aquesta excedència.

Article 102. Excedència voluntària per interès particular

1. L'excedència voluntària per interès particular es pot concedir a petició del personal funcionari, per un període mínim de dos anys, quan les necessitats del servei ho permetin i sempre que hagi prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els cinc anys immediatament anteriors.

2. No es pot concedir aquesta modalitat d'excedència voluntària al personal funcionari mentre estigui en tramitació un procediment disciplinari o estigui pendent del compliment d'una sanció disciplinària.

3. Es declararà en situació d'excedència voluntària per interès particular el personal funcionari quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés en el termini establert reglamentàriament.

Article 103. Excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic¹⁴⁶

1. Es declararà l'excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic, d'ofici o a instància de part, quan els funcionaris o les funcionàries de carrera accedeixin, per promoció interna o per altres sistemes d'accés, a altres cossos o escales de qualsevol administració pública, i no els correspongui quedar en una altra situació, i també quan passin a prestar serveis en administracions, organismes o entitats del sector públic com a contractat laboral fix i no els correspongui quedar en la situació de serveis especials, tot això sens perjudici del que disposa la normativa sobre incompatibilitats.

¹⁴⁵ *Vid.* article 89 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1). *Vid.*, també, article 15 del DL 5/2012 (§3), que regula amb caràcter temporal la modalitat d'excedència voluntària especial.

¹⁴⁶ Article modificat pel DL 2/2013, de 14 de juny, esmentat en la nota 67.

2. Igualment, es declararà l'excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic, d'ofici o a instància de part, quan els funcionaris o les funcionàries de carrera ocupin un lloc mitjançant un nomenament de personal funcionari interí o com a personal laboral amb contracte temporal, si acrediten haver prestat serveis com a funcionari de carrera en el cos o l'escala de procedència durant, com a mínim, un any des de l'ingrés en el cos en el qual es declara aquesta situació.

En cas contrari, ha de ser declarat en la situació d'excedència voluntària per interès particular, sempre que compleixi els requisits i amb els efectes legalment prevists.

3. En qualsevol dels dos supòsits de l'apartat anterior, el personal funcionari de carrera que és nomenat personal funcionari interí en un lloc d'un altre cos o escala o com a personal laboral temporal, no té dret al còmput d'aquest temps a l'efecte de la meritació de triennis en el cos o l'escala d'origen, però sí en el cos o l'escala on estigui com a personal interí, sens perjudici del que estableix l'apartat 6.

4. El personal funcionari pot romandre en aquesta situació mentre es mantengui la relació de serveis que hi va donar lloc. Una vegada produït el cessament, ha de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini màxim d'un mes i, en cas de no fer-ho, se'l declararà en situació d'excedència voluntària per interès particular. Aquest reingrés s'ha de produir, en tot cas, quan hi hagi una vacant amb dotació pressupostària. Si no hi ha vacant, ha de romandre en la situació d'excedència voluntària per interès particular fins que n'hi hagi una.

5. En la situació d'excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic no es meriten retribucions, ni hi és computable el temps de permanència a l'efecte de carrera professional, antiguitat, triennis ni drets en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, sens perjudici dels drets que corresponguin en cada cas derivats del lloc que passa a ocupar en servei actiu.

6. Malgrat el que disposa l'apartat anterior, i en ocasió del reingrés al servei actiu, el període de prestació de serveis en administracions o en organismes o entitats del sector públic, d'acord amb el que estableix la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració pública, es computarà a l'efecte de triennis i de carrera professional de la manera que es determini reglamentàriament.

Article 104. Excedència voluntària per agrupació familiar

Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar als funcionaris o a les funcionàries el cònjuge dels quals resideixi en un altre municipi per haver obtingut i exercir un lloc de feina de caràcter definitiu com a personal funcionari de carrera o personal laboral en qualsevol administració pública, entitats i organismes públics dependents o vinculats, en òrgans estatutaris, constitucionals o del Poder Judicial, així com també en òrgans de la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Article 105. Excedència voluntària per cura de familiars

1. El personal funcionari pot sol·licitar l'excedència voluntària en els supòsits següents:

- a) Per a l'atenció dels fills i les filles, per naturalesa, adopció o acolliment permanent o preadoptiu, per un període no superior a tres anys.
- b) Per a la cura d'un familiar a càrrec directe, per un període no superior a un any.¹⁴⁷

2. El període de permanència en aquesta situació dóna dret a la reserva del lloc de feina i és computable als efectes de triennis i de consolidació de grau personal. A l'efecte de drets passius o de la Seguretat Social, caldrà ajustar-se al que disposi la legislació estatal.

3. El personal funcionari interí pot gaudir d'aquesta excedència, si bé la reserva del lloc de feina es mantindrà únicament mentre aquest lloc no es proveeixi reglamentàriament.

Article 106. Excedència voluntària per a les víctimes de violència

1. La funcionària víctima de violència de gènere té dret a sol·licitar una excedència voluntària sense necessitat d'acreditar un temps mínim de serveis previs. Aquesta excedència es pot mantenir sempre que l'efectivitat del dret a la protecció de la víctima ho exigeixi.

2. El mateix dret té el personal funcionari declarat judicialment víctima de qualsevol tipus de violència, quan ho necessiti per fer efectiva la seva protecció.

¹⁴⁷ Aquest període és d'un màxim de tres anys quan es tracta d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, de conformitat amb el que disposa l'article 89.4 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

3. En els termes que estableix la legislació bàsica estatal¹⁴⁸, el període de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, consolidació de grau personal i drets del règim de la Seguretat Social que correspongui, i dóna dret a la reserva del lloc de feina.

Article 107. Excedència voluntària per motius de salut

El personal funcionari pot sol·licitar l'excedència voluntària quan ho necessiti durant els processos de recuperació com a conseqüència d'una malaltia o d'un accident, per un període no superior a tres anys, en els termes i en les condicions que reglamentàriament s'estableixin.

Article 108. Excedència voluntària incentivada

El personal funcionari té dret a l'excedència voluntària incentivada en els supòsits i les condicions que estableix la normativa bàsica estatal o, si aquesta no la regula, la normativa autonòmica de desplegament.¹⁴⁹

Article 109. Expectativa de destinació

1. El personal funcionari al qual se li ha suprimit el lloc de feina com a conseqüència d'una redistribució d'efectius, d'un pla general d'ordenació o d'altres mesures de racionalització de l'organització administrativa i de personal regulades per aquesta llei, i que no hagi obtingut cap destinació, pot ser declarat en situació d'expectativa de destinació.

2. Les condicions i els efectes d'aquesta situació es regeixen per la normativa bàsica estatal¹⁵⁰ o, si aquesta no la regula, per la normativa autonòmica de desplegament.

3. El període màxim de durada d'aquesta situació és d'un any.

Article 110. Excedència forçosa

1. Es declararà l'excedència forçosa únicament en els casos següents:

¹⁴⁸ Vid. article 89.5 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹⁴⁹ La Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1), no regula aquesta situació administrativa.

¹⁵⁰ Ídem nota anterior.

- a) En el cas que el funcionari o la funcionària procedent de la situació de suspensió sol·liciti el reingrés i aquest no sigui possible per manca de lloc vacant amb dotació pressupostària.¹⁵¹
- b) Transcorregut el període màxim establert en el punt 3 de l'article anterior.

2. El personal en situació d'excedència forçosa té dret a percebre les retribucions bàsiques i, si pertoca, a les prestacions familiars per fills o filles a càrrec seu, així com també al còmput del temps que romanguí en aquesta situació a l'efecte dels triennis.

Article 111. Suspensió de funcions

1. La situació de suspensió de funcions implica que el personal funcionari queda privat temporalment de l'exercici de les seves funcions i dels drets i les prerrogatives annexos a la seva condició.

2. La suspensió es declara si ho determina l'autoritat judicial o l'òrgan competent, com a conseqüència d'un procediment judicial o disciplinari.

3. La situació de suspensió és incompatible amb la prestació de serveis en el sector públic.

Article 112. Suspensió provisional i suspensió definitiva

1. La suspensió de funcions pot ser provisional o definitiva.

2. La suspensió provisional es pot acordar com a mesura cautelar durant la tramitació del procediment judicial o disciplinari que s'instrueixi al funcionari o la funcionària, quan les circumstàncies ho aconsellin, durant la substanciació del procediment.

3. La suspensió provisional acordada en un procediment disciplinari no pot excedir els sis mesos, tret del cas que el procediment se suspengui o es paralitzi per causa imputable a la persona suspesa.

4. La persona suspesa provisionalment té dret a percebre les retribucions bàsiques i, si pertoca, les prestacions familiars per fills o filles a càrrec seu.

5. La suspensió definitiva és la que s'imposa en virtut de condemna judicial o de sanció disciplinària.

6. La condemna o la sanció de suspensió determina la pèrdua definitiva de la destinació o del lloc de feina ocupat sempre que la

¹⁵¹ Vid. article 112 d'aquesta Llei.

sanció sigui superior a sis mesos i, en tot cas, la privació temporal de la resta dels drets inherents a la condició de personal funcionari durant el temps de la suspensió.

Article 113. El reingrés al servei actiu

1. El reingrés al servei actiu del personal funcionari que no té reserva de lloc de feina s'efectua ordinàriament mitjançant la participació en les convocatòries de provisió.

2. El reingrés pot efectuar-se per adjudicació d'un lloc de treball amb caràcter provisional, condicionada a les necessitats del servei i en els termes que s'estableixin reglamentàriament, sempre que la persona interessada compleixi els requisits d'ocupació del lloc, llevat, si escau, del nivell de coneixements de llengua catalana del lloc de treball.¹⁵²

3. El reingrés s'ha de dur a terme respectant l'ordre de prelación següent:

- a) Qui prové de la situació d'expectativa de destinació.
- b) Qui prové de la situació d'excedència forçosa.
- c) Qui prové de la situació de suspensió.
- d) Qui prové de la situació d'excedència voluntària.

TÍTOL IX DRETS, DEURES I INCOMPATIBILITATS

Article 114. Protecció del personal i conciliació de la vida familiar i laboral

L'Administració de la comunitat autònoma ha de protegir el personal al seu servei en l'exercici de les funcions que té encomanades i ha de posar els mitjans necessaris per fer efectius els drets que aquesta llei li reconeix, amb especial atenció als que faciliten la conciliació de la vida familiar i laboral.¹⁵³

¹⁵² Apartat 2 modificat per la Llei 9/2012, de 19 de juliol, esmentada en la nota 67.

¹⁵³ *Vid.* Acord del Consell de Govern de dia 23 de setembre de 2005, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 145, d'1 d'octubre de 2005). *Vid.*, també, article 49 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

CAPÍTOL I DRETS DEL PERSONAL FUNCIONARI

Article 115. Drets¹⁵⁴

1. El personal funcionari al servei de l'administració autonòmica té els drets següents:

- a) A la inamovibilitat en la condició de personal funcionari públic i a l'exercici efectiu de les funcions pròpies de la seva condició professional.
- b) A la carrera administrativa, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, de conformitat amb els procediments establerts en aquesta llei.
- c) A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei que siguin procedents.
- d) A rebre assistència, defensa jurídica i protecció de l'administració autonòmica, en l'exercici legítim de la seva activitat professional i en els processos judicials que se'n derivin.
- e) A la formació professional i a l'actualització permanent dels seus coneixements i de les seves capacitats.
- f) Al fet que l'avaluació de l'acompliment s'efectuï amb criteris objectius i de transparència.
- g) A la participació en la consecució dels objectius de la unitat administrativa on presten serveis i a ser informats pel personal superior de les tasques que cal desenvolupar.
- h) A les recompenses que s'estableixin reglamentàriament.
- i) A les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que s'estableixin.
- j) A ser tractat amb respecte i consideració.
- k) Al fet que li siguin respectades la intimitat, l'orientació sexual i la dignitat en el treball, especialment enfront de qualsevol tipus d'assetjament.
- l) A les vacances, els permisos, les llicències i la reducció de jornada en els termes establerts en aquesta llei i en les disposicions reglamentàries de desplegament.¹⁵⁵

¹⁵⁴ Vid. article 14 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹⁵⁵ Quant a vacances, vid. nota 158 a l'article següent. Pel que fa a la resta de drets, vid. articles 11 i 12 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

- m) A les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que li sigui d'aplicació i a la jubilació en els termes i en les condicions que estableix la normativa vigent.
- n) A rebre protecció eficaç en matèria de prevenció, seguretat i salut en el treball.
- o) A l'exercici de les llibertats sindicals, a la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball, en els termes que estableix la legislació bàsica estatal.¹⁵⁶
- p) A l'exercici del dret de vaga i al plantejament de conflictes col·lectius de treball, amb les limitacions establertes per la llei i amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.
- q) A la reunió i a l'associació professional.
- r) A la solució extrajudicial de conflictes en els termes que s'estableixin reglamentàriament, de conformitat amb la legislació bàsica estatal.¹⁵⁷
- s) A la resta de drets reconeguts per l'ordenament jurídic.

2. El règim de drets que conté el punt anterior és aplicable al personal interí i al personal eventual sempre que la naturalesa del dret ho permeti, i al personal laboral sempre que aquests drets no estiguin regulats en la seva normativa específica i siguin compatibles amb la naturalesa de la relació jurídica que el vincula amb l'administració.

Article 116. Vacances¹⁵⁸

1. El personal funcionari té dret a gaudir d'un mes natural de vacances anuals retribuïdes o de vint-i-dos dies laborables dins cada any natural complet de servei actiu, o bé dels dies que corresponguin en proporció al temps de servei, en el cas que aquest sigui inferior a l'any natural.

¹⁵⁶ *Vid.* capítol IV del títol III de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹⁵⁷ *Vid.* article 45 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹⁵⁸ *Vid.* Decret 135/2005, de 28 de desembre, pel qual es regula la concessió de vacances del personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 197 Ext., de 31 de desembre de 2005) i Acord del Consell de Govern de dia 23 de setembre de 2005, esmentat en la nota 153. *Vid.*, també, article 50 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1) i article 10 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

2. Així mateix, el personal té dret a gaudir dels dies addicionals anuals de vacances que s'estableixin reglamentàriament.

Article 117. Permisos horaris i permisos per dies¹⁵⁹

1. El personal funcionari pot gaudir dels permisos horaris i permisos per dies, per causes justificades, d'acord amb els requisits i les condicions que s'estableixin reglamentàriament, que han de permetre:

- a) La conciliació de la vida familiar i laboral.¹⁶⁰
- b) La conciliació de la vida personal i laboral.
- c) La conciliació de la vida laboral i la participació en assumptes públics.

Aquesta regulació ha de respectar els drets mínims reconeguts a la legislació bàsica estatal¹⁶¹ i, quan la naturalesa del permís ho permeti, ha de distingir si el supòsit de fet es produeix a la mateixa illa de residència o fora d'aquesta.

2. En tot cas, el personal funcionari pot disposar de fins a un màxim de set ¹⁶² dies de permís l'any per assumptes propis sense necessitat de justificació, la concessió dels quals està subordinada a les necessitats del servei.

Article 118. Llicències

1. El personal funcionari té dret a gaudir de llicències per conciliar la vida personal, familiar i laboral, d'acord amb les condicions i els requisits que s'estableixin reglamentàriament, tot respectant la normativa bàsica estatal.¹⁶³

2. En tot cas, donen dret a llicència les situacions següents:

¹⁵⁹ Vid. Decret 47/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament regulador de la concessió de vacances, permisos i llicències al personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 61, de 13 de maig de 1995), modificat pel Decret 135/2005, de 28 de desembre, esmentat en la nota anterior, i pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 67.

¹⁶⁰ Vid. Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral, esmentat en la nota 153.

¹⁶¹ Vid. articles 48 i 49 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹⁶² Vid. article 48 k de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1) i article 11 k del DL 10/2012, de 31 d'agost (§3).

¹⁶³ Vid. notes a l'article 117 d'aquesta Llei.

- a) El matrimoni.
- b) El part.
- c) L'adopció o l'acolliment preadoptiu o permanent.
- d) La malaltia.
- e) La realització de funcions sindicals.

3. Per tal de garantir la implicació de l'home en la cura dels infants, la regulació de les situacions establertes en les lletres b) i c) del punt anterior ha d'establir una llicència de paternitat, que serà de gaudi exclusiu del pare.

4. Així mateix, el personal funcionari pot sol·licitar llicències, d'acord amb els requisits i les condicions que s'estableixin reglamentàriament, per les causes següents:

- a) La realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb les funcions que s'exerceixen.
- b) L'interès particular.¹⁶⁴

5. La concessió de les llicències previstes en el punt anterior es condiciona a les necessitats del servei. El personal interí i el personal eventual no tenen dret a gaudir-ne.

Article 119. Reducció de jornada

1. El personal funcionari té dret a la reducció de la jornada de treball, per conciliar la vida familiar i laboral, d'un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada, en els supòsits i en les condicions que s'estableixin reglamentàriament.¹⁶⁵

2. En tot cas, donen dret a la reducció de jornada els supòsits següents¹⁶⁶:

- a) Guarda legal d'infants menors de dotze anys.
- b) Naixement d'infants prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats després del part.
- c) Cura de familiars amb discapacitat o de persones dependents.
- d) Violència de gènere.
- e) Tenir més de seixanta anys o de l'edat que fixi la normativa específica per a col·lectius determinats.

¹⁶⁴ Vid. article 16 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3) que regula amb caràcter temporal la modalitat de llicència especial per a assumptes propis.

¹⁶⁵ Ídem nota anterior.

¹⁶⁶ Vid. article 12 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

f) Problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent.

3. La jornada reduïda es computarà com a jornada completa als efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos supòsits en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de feina i en el supòsit de violència de gènere.

CAPÍTOL II RÈGIM RETRIBUTIU¹⁶⁷ I DE LA SEGURETAT SOCIAL

Article 120. Criteris del sistema retributiu

El sistema retributiu de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal¹⁶⁸, es regeix pels criteris següents:

- a) Les retribucions del personal s'han d'ajustar, en la mesura que sigui possible, a l'entorn socioeconòmic de les Illes Balears, amb especial atenció al fet diferenciador de la insularitat.
- b) S'ha de garantir que la igualtat retributiva entre dones i homes sigui efectiva.
- c) S'ha de tendir a la uniformitat retributiva de tots els llocs de feina que tinguin un mateix nivell de dificultat, responsabilitat i condicions de treball.
- d) S'han de tenir en compte les diferències derivades de l'especial dificultat, la responsabilitat i les distintes condicions de treball, amb atenció especial a l'horari de treball.

¹⁶⁷ Vid. Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 125, de 13 d'octubre de 1990), modificat pel Decret 9/1995, de 9 de febrer, pel qual es regula, amb caràcter d'urgència, la incorporació a nòmina del personal transferit d'altres administracions (BOCAIB núm. 23, de 23 de febrer de 1995); pel Decret 71/1999, d'11 de juny, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de l'Administració de la CAIB (BOCAIB núm. 80, de 22 de juny de 1999); pel Decret 6/2001, de 26 de gener, pel qual s'incorpora a les retribucions dels empleats públics, el complement fixat al Decret 72/2000, de 14 d'abril, i es modifica l'article 3 del Decret 71/1999, d'11 de juny (BOIB núm. 13 Ext., de 31 de gener de 2001), i pel Decret 103/2012, de 21 de desembre (BOIB núm. 192, de 22 de desembre de 2012).

¹⁶⁸ Vid. capítol III del títol III de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

- e) S'han d'establir sistemes que permetin la retribució del grau d'acompliment de les funcions o tasques encomanades.
- f) El personal funcionari no pot ser retribuint per conceptes diferents dels que estableix la normativa vigent.

Article 121. Estructura de les retribucions

1. Les retribucions del personal funcionari de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears es classifiquen en bàsiques i complementàries.

2. Són retribucions bàsiques, d'acord amb el que estableix la normativa bàsica estatal¹⁶⁹:

- a) El sou base.
- b) Els triennis.

3. Són retribucions complementàries¹⁷⁰:

- a) El complement de destinació, que retribueix la progressió assolida pel personal funcionari, mitjançant l'adquisició i la consolidació del grau personal o per l'ocupació de llocs de feina de nivell superior.
- b) El complement específic, que retribueix l'especial dificultat tècnica, la responsabilitat, la dedicació o la incompatibilitat que concorren en determinats llocs de feina, o les condicions especials en què s'exerceixen les funcions.
- c) El complement de productivitat¹⁷¹, que retribueix l'especial dificultat tècnica, la responsabilitat, la dedicació o la incompatibilitat que concorren en determinats llocs de feina, o les condicions especials en què s'exerceixen les funcions.
- d) Les gratificacions, que retribueixen els serveis extraordinaris prestats fora del horari o la jornada habitual de treball.

¹⁶⁹ Vid. article 23 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹⁷⁰ Vid. article 24 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1). La DT 2a de la Llei 6/2007, de 27 de desembre, esmentada en la nota 25, disposa que: «Mentre es mantenguin les condicions que varen donar lloc al reconeixement, continuen en vigor les retribucions complementàries corresponents a la productivitat compensada i als complements personals transitoris».

¹⁷¹ El contingut d'aquesta lletra c reproduïx per error de transcripció la definició del complement específic de la lletra b. La definició del complement de productivitat és la que figura en la lletra c de l'article 24 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

4. Les pagues extraordinàries són dues a l'any i es meriten per l'import que s'estableixi reglamentàriament, d'acord amb les previsions establertes a la legislació bàsica estatal.¹⁷²

5. El personal funcionari té dret a percebre les indemnitzacions que s'estableixin reglamentàriament, entre les quals hi haurà, en tot cas, la indemnització per residència.¹⁷³

Article 122. Retribucions del personal funcionari interí

El personal funcionari interí ha de percebre les retribucions que legalment li corresponen per raó del lloc de feina ocupat o per raó de les funcions que exerceix, sense que en cap cas no tengui dret a la consolidació de grau ni a la percepció de triennis.¹⁷⁴

Article 123. Règim de la Seguretat Social

1. Al personal funcionari propi o de nou ingrés a l'Administració de la comunitat autònoma li és d'aplicació el règim general de la Seguretat Social.

2. Les funcionàries o els funcionaris transferits d'altres administracions continuaran amb el sistema de la Seguretat Social o de previsió que els era aplicable a l'administració d'origen, i la comunitat autònoma assumirà totes les obligacions de

¹⁷² Vid. article 22.4 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

¹⁷³ Vid. Decret 54/2002, de 12 d'abril, pel qual es regulen les indemnitzacions per raó del servei del personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears (BOIB núm. 48, de 20 d'abril de 2002; correccions d'errades BOIB núm. 54 Ext., de 4 de maig de 2002 i BOIB núm. 56, de 9 de maig de 2002), modificat pel Decret 75/2004, de 27 d'agost, de desplegament de determinats aspectes de la Llei de finances i de les lleis de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 122, de 2 de setembre de 2004); pel Decret 106/2004, de 28 de desembre (BOIB núm. 186, de 30 de desembre de 2004); pel Decret 8/2005, de 28 de gener (BOIB núm. 17, d'1 de febrer de 2005); pel Decret 98/2010, de 27 d'agost (BOIB núm. 128, de 2 de setembre de 2010); pel Decret 62/2011, de 20 de maig, pel qual es regulen les modalitats de col·laboració en les activitats formatives i en els processos selectius i de provisió organitzats per l'Escola Balear d'Administració Pública, i s'aprova el barem de les indemnitzacions que se'n deriven (BOIB núm. 81, de 2 de juny de 2011); per la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 (BOIB núm. 195, de 29 de desembre de 2012), i pel Decret 25/2013, de 24 de maig (BOIB núm. 74, de 25 de maig de 2013).

¹⁷⁴ Aquesta darrera previsió es veu afectada pel que disposa l'article 25.2 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1), que reconeix el dret del personal funcionari interí a la percepció de triennis.

l'administració de procedència des del moment de la seva incorporació a l'administració autonòmica.

CAPÍTOL III DEURES I RÈGIM D'INCOMPATIBILITATS

Article 124. Deures del personal funcionari al servei de l'Administració de la comunitat autònoma

1. El personal funcionari al servei de l'Administració de la comunitat autònoma està obligat a:

- a) Complir la Constitució, l'Estatut d'autonomia i totes les disposicions que afectin l'exercici de les funcions que té encomanades.
- b) Servir amb objectivitat els interessos generals i exercir amb imparcialitat les seves funcions.
- c) Respectar la igualtat entre homes i dones en el servei públic.
- d) Acomplir amb eficàcia i diligència les funcions assignades i, si escau, tramitar i/o resoldre els procediments de la seva competència, en el termini establert.
- e) Complir les instruccions i les ordres rebudes del personal jeràrquicament superior.
- f) Informar els ciutadans i les ciutadanes sobre totes les matèries o els assumptes que tenguin dret a conèixer, així com facilitar-los l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
- g) Facilitar als ciutadans i a les ciutadanes l'exercici del dret d'utilitzar les llengües cooficials en les relacions amb l'Administració autonòmica.¹⁷⁵
- h) Tractar amb correcció les persones amb les quals es relaciona per raó del servei.
- i) Complir el règim d'incompatibilitats.
- j) Tractar amb cura el material i les instal·lacions que hagin de fer servir i procurar la major economia en el funcionament del servei.
- k) No utilitzar en profit propi o de terceres persones els béns i recursos de l'administració.

¹⁷⁵ Lletres g modificada per la Llei 9/2012, de 19 de juliol, esmentada en la nota 67.

- l) Guardar secret respecte de la informació que tengui caràcter de secret o que sigui confidencial segons la legislació en vigor.
- m) Guardar discreció professional respecte dels assumptes que conegui per raó de les seves funcions.
- n) Vetllar pel propi perfeccionament professional i participar en els cursos de formació que siguin obligatoris.
- o) Complir amb exactitud la jornada i l'horari de treball establerts.¹⁷⁶
- p) Atendre els serveis mínims en cas de vaga, de conformitat amb el que acordi el Consell de Govern.¹⁷⁷
- q) Observar les mesures de salut laboral i de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.
- r) Actuar de conformitat amb els principis ètics i de conducta establerts per la normativa vigent.

2. El deure de complir les instruccions i les ordres rebudes del personal jeràrquicament superior s'entén sens perjudici que el personal pugui formular els suggeriments que consideri oportuns per millorar l'execució de les tasques encomanades.

Si el funcionari o la funcionària considera que l'ordre rebuda és contrària a la legalitat, la pot sol·licitar per escrit i, una vegada rebuda, podrà comunicar immediatament la discrepància al personal jeràrquicament superior, el qual decidirà o resoldrà motivadament. En cap cas no s'han de complir les ordres que impliquin comissió de delictes.

3. L'incompliment del deure que estableix la lletra o) del punt 1 d'aquest article dóna lloc a la deducció de retribucions corresponent a la diferència en còmput mensual entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament desenvolupada, excepte si és justificada.

4. Excepcionalment i quan les necessitats del servei ho facin necessari, es podrà exigir al personal al servei de l'administració autonòmica l'execució de tasques fora de la jornada ordinària.

5. El personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears no està obligat a residir a la localitat on treballa, llevat dels casos en què, per raó del servei, el deure de residència sigui necessari.

¹⁷⁶ Vid. article 3 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

¹⁷⁷ Vid. Decret 16/1985, de 21 de febrer, d'establiment dels serveis mínims de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 7, de 10 de març de 1985).

Article 125. Responsabilitat per la gestió dels serveis

El personal al servei de l'administració autonòmica és responsable de la bona gestió dels serveis encomanats i ha de procurar resoldre els obstacles que trobi en el compliment de la funció, sens perjudici de la responsabilitat que correspon al personal jeràrquicament superior.

Article 126. Responsabilitat patrimonial

Sens perjudici de la responsabilitat pel funcionament dels serveis públics regulada a l'article 106.2 de la Constitució i del deure de rescabalar els danys causats a les persones particulars, l'administració autonòmica, una vegada que les hagi indemnitzat, s'ha d'adreçar d'ofici contra el funcionari o la funcionària causant dels danys per dol, culpa o negligència greus, en acció de regrés, mitjançant la instrucció del procediment corresponent.

Article 127. Responsabilitat per danys i perjudicis causats a drets o béns de l'administració

L'administració autonòmica s'ha de dirigir contra el funcionari o la funcionària que per dol, culpa o negligència greus produeixi danys o perjudicis en els béns o drets de la comunitat autònoma.

Article 128. Responsabilitat penal

La responsabilitat penal i la civil derivada del delictes s'exigeixen d'acord amb el que preveu la legislació corresponent.

Article 129. Responsabilitat disciplinària¹⁷⁸

La responsabilitat disciplinària del personal funcionari s'ha de fer efectiva de conformitat amb el que disposa el títol X d'aquesta llei.

Article 130. Règim d'incompatibilitats

1. El compliment de la funció pública és incompatible amb l'exercici de qualsevol càrrec, professió o activitat, públics o privats, per compte propi o d'altri, retribuïts o merament honorífics, si impedeix

¹⁷⁸ *Vid.* Decret 45/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública (BOCAIB núm. 61, de 13 de maig de 1995), modificat pel Decret 103/2012, de 21 de desembre, de modificació del Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 192, de 22 de desembre de 2012).

o menyscaba l'exacte compliment dels deures del funcionari o la funcionària, en compromet la imparcialitat o la independència o perjudica els interessos generals.

2. El personal al servei de l'administració autonòmica està sotmès a la legislació bàsica estatal¹⁷⁹ en matèria d'incompatibilitats i a la normativa autonòmica de desplegament.

TÍTOL X RÈGIM DISCIPLINARI

CAPÍTOL I PRINCIPIS DEL RÈGIM DISCIPLINARI

Article 131. Principis de legalitat i de tipicitat

1. El personal al servei de l'administració autonòmica únicament pot ser sancionat per les accions o omissions tipificades com a faltes disciplinàries per aquesta o una altra llei.

2. Les disposicions reglamentàries de desplegament poden introduir especificacions o graduacions de les infraccions i de les sancions que estableix aquesta llei, sense alterar-ne la naturalesa ni els límits.

3. Les normes definidores de les infraccions i de les sancions no són susceptibles d'aplicació analògica.

Article 132. Principis d'irretroactivitat i de proporcionalitat

1. Les disposicions sancionadores únicament poden produir efectes retroactius si són favorables per a les persones presumptament infractores.

2. La classificació de les faltes i l'aplicació de les sancions han de guardar relació amb la gravetat dels danys causats, amb el grau d'intencionalitat de la conducta, amb el grau de participació de la persona responsable i amb l'eventual reiteració.

¹⁷⁹ *Vid.* Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (BOE núm. 4, de 4 de gener de 1985), la qual ha experimentat diverses modificacions.

Article 133. Principi de presumpció d'innocència i de dret a la defensa

1. El procediment disciplinari ha de respectar la presumpció de no existència de responsabilitat mentre aquesta no resulti provada.

2. Es practicaran d'ofici o a sol·licitud de la persona interessada les proves que siguin adequades per a la determinació dels fets.

La inadmissió de les proves proposades s'ha d'efectuar mitjançant una resolució motivada.

3. Els fets declarats provats per resolució ferma en els processos penals vinculen l'administració.

Article 134. Principi de responsabilitat i de non bis in ídem

1. Únicament poden ser sancionades per les accions o omissions constitutives de faltes disciplinàries les persones que en resultin responsables de conformitat amb el que disposa aquesta llei, encara que ho siguin per simple inobservança.

2. No es poden imposar dues sancions per la mateixa acció o omissió quan hi concorrin identitat de subjecte, fets i fonament.

3. La instrucció d'un procediment penal no exclou la tramitació d'un procediment disciplinari quan el fonament de la sanció que es pretén imposar sigui diferent del que persegueix la sanció penal.

**CAPÍTOL II
INFRACCIONS I SANCIONS DISCIPLINÀRIES****Article 135. Responsabilitat disciplinària**

1. Constitueixen infraccions administratives, que es denominen faltes disciplinàries, les accions o omissions tipificades com a tals per aquesta llei, que donen lloc a la imposició de les sancions disciplinàries corresponents, sens perjudici de la responsabilitat civil o penal que se'n pugui derivar.

2. Incorren en responsabilitat disciplinària els autors o les autores de la falta, el personal superior jeràrquicament que la tolera, qui l'encobreix i qui indueix a cometre-la.

Article 136. Tipologia de les faltes

Les faltes disciplinàries es classifiquen en:

- a) Molt greus.
- b) Greus.
- c) Lleus.

Article 137. Faltes molt greus

1. Es consideren faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears en l'exercici de la funció pública.
- b) La discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c) L'assetjament sexual o psicològic o l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- d) L'abandonament del servei, així com la no assumptió voluntària de les tasques o funcions encomanades.
- e) L'emissió d'informes i l'adopció de resolucions o d'acords manifestament il·legals que causin perjudici a l'administració o a la ciutadania.
- f) L'excés arbitrari en l'ús de l'autoritat que causi perjudici al servei o al personal que en depèn.
- g) La publicació o la utilització indeguda de secrets oficials així declarats per llei o classificats com a tals, així com la divulgació, la publicació o la utilització indeguda de dades protegides per la normativa vigent en matèria de protecció de dades.
- h) La manca notòria de rendiment que comporti inhibició de l'acompliment de les tasques encomanades.
- i) La violació de la neutralitat o la independència polítiques fent valer la condició de personal funcionari.
- j) Aprofitar-se de la condició de personal funcionari per obtenir un benefici propi o d'una tercera persona.
- k) La realització d'activitats incompatibles legalment que comprometin la imparcialitat o la independència del personal funcionari.

- l) Els actes que impedeixin l'exercici dels drets fonamentals, de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- m) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- n) La participació en vagues, per a les persones que la tenguin expressament prohibida per llei.
- o) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials que s'hagin establert en cas de vaga.
- p) Els actes limitatius de la lliure expressió del pensament, les idees i les opinions.
- q) L'agressió greu a qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les funcions.
- r) La comissió d'un acte de violència dels que defineix l'article 1 de la Llei Orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que afecti el funcionament del servei.
- s) El consum d'alcohol, de substàncies estupefaents o psicòtropes que afecti el funcionament del servei o posi en perill les persones amb les quals es relaciona per raó del servei.
- t) La comissió de qualsevol altra conducta tipificada legalment com a falta molt greu.¹⁸⁰

2. Quan s'ha estat sancionat per la comissió de dues faltes greus dins l'any anterior, la comissió d'una nova falta greu tindrà la consideració de falta molt greu.

Article 138. Faltes greus

Són faltes greus:

- a) La manca d'obediència deguda al personal jeràrquicament superior i a les autoritats, que no constitueixi falta molt greu.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec que no constitueixi falta molt greu.
- c) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin dany a l'administració o a la ciutadania i no constitueixin falta molt greu.
- d) La tolerància del personal superior jeràrquicament respecte de la comissió de faltes moltes greus o greus del personal que en depèn.

¹⁸⁰ Vid. article 95.2 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

- e) La desconsideració greu amb qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.
- f) La producció de danys greus als locals, al material o als documents dels serveis.
- g) La intervenció en un procediment administratiu quan s'hi doni alguna de les causes d'abstenció legalment assenyalades.
- h) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'administració o a la ciutadania, i no constitueixin falta molt greu.
- i) La manca de rendiment que afecti el funcionament dels serveis i no constitueixi falta molt greu.
- j) No guardar la discreció professional respecte dels assumptes que conegui per raó de les seves funcions, quan causi perjudici a l'administració o s'utilitzi en profit propi.
- k) L'incompliment de disposicions en matèria d'incompatibilitats, quan no constitueixi falta molt greu.
- l) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumulat suposi un mínim de deu hores dins un mes natural. A aquest efecte, s'entén per mes natural el període comprès des del primer dia fins al darrer de cadascun dels dotze mesos que integren l'any.
- m) La comissió de la tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
- n) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.
- o) La utilització o la col·locació en els béns immobles o mobles afectes a serveis públics de la comunitat autònoma de les Illes Balears de símbols no permesos o no autoritzats d'acord amb el que estableix la Llei sobre l'ús dels símbols institucionals de les Illes Balears.¹⁸¹
- p) La no-adopció de les mesures adequades perquè cessi de manera immediata l'ús no permès o no autoritzat d'acord amb el que estableix la Llei sobre l'ús dels símbols institucionals de

¹⁸¹ Lletres o afegida per la Llei 9/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 67.

les Illes Balears quan s'està obligat a fer-ho d'acord amb el que disposa l'article 5 de la mateixa llei.¹⁸²

Article 139. Faltes lleus

Són faltes lleus:

- a) L'incompliment injustificat de l'horari de treball que no constitueix falta greu.
- b) La manca d'assistència injustificada d'un dia.
- c) La incorrecció amb qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.
- d) La manca de cura o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.
- e) L'incompliment dels deures i les obligacions del personal funcionari, sempre que no hagi de ser qualificat com a falta molt greu o greu.
- f) La utilització en la bandera de les Illes Balears, en l'escut de la comunitat autònoma de les Illes Balears i en la resta d'emblemes oficials de les administracions públiques de les Illes Balears de qualsevol símbol o sigles de partits polítics, sindicats, associacions o entitats privades.¹⁸³
- g) L'incompliment, per part de les persones que ocupin el lloc de més responsabilitat en els immobles o de les que les substitueixin en cas d'absència, malaltia o un altre impediment temporal, de l'obligació de disposar de la placa identificativa a què es refereix l'article 4.4 de la Llei sobre l'ús dels símbols institucionals de les Illes Balears.¹⁸⁴
- h) L'incompliment, per part de les persones que ocupin el lloc de més responsabilitat en els edificis civils públics o de les que les substitueixin en cas d'absència, malaltia o un altre impediment temporal, del que estableixen els apartats 1, 2, 3 i 4 de l'article 3 de la Llei sobre l'ús dels símbols institucionals de les Illes Balears.¹⁸⁵

¹⁸² Lletres *p* afegida per la Llei 9/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 67.

¹⁸³ Lletres *f* afegida per la Llei 9/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 67.

¹⁸⁴ Lletres *g* afegida per la Llei 9/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 67.

¹⁸⁵ Lletres *h* afegida per la Llei 9/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 67.

Article 140. Tipologia de les sancions

Les sancions que es poden imposar són:

- a) Separació del servei o revocació del nomenament del personal funcionari interí.
- b) Suspensió de funcions i retribucions.
- c) Trasl·lat a un lloc de feina situat en una localitat o una illa distinta.
- d) Trasl·lat a un lloc de feina situat a la mateixa localitat.
- e) Pèrdua d'un a tres graus personals.
- f) Amonestació.

Article 141. Relació entre les faltes i les sancions

1. Per la comissió de faltes molt greus es poden imposar les sancions següents:

- a) La separació del servei o la revocació del nomenament del personal funcionari interí.
- b) La suspensió de funcions i retribucions per un període d'entre un i sis anys.
- c) El trasl·lat a un lloc de feina situat en una altra localitat o una altra illa.
- d) La pèrdua d'entre dos i tres graus personals.

2. Per la comissió de faltes greus es poden imposar les sancions següents:

- a) La suspensió de funcions i retribucions per un període superior a deu dies i inferior a un any.
- b) El trasl·lat a un lloc de feina situat a la mateixa localitat.
- c) La pèrdua d'un grau personal.

3. Per la comissió de faltes lleus es poden imposar les sancions següents:

- a) La suspensió de funcions i retribucions per un període d'un a deu dies.
- b) L'amonestació.

4. La suspensió de funcions per un període superior a sis mesos determina la pèrdua del lloc de feina.

5. El trasl·lat a un lloc de feina situat en una localitat diferent determina la impossibilitat d'obtenir una nova destinació a la localitat des de la qual es produeix el trasl·lat durant un període de tres anys. Aquesta sanció implicarà el canvi d'illa de residència quan s'imposi

per la falta tipificada a la lletra r) de l'article 137 i hi hagi sobre el funcionari o la funcionària una ordre judicial d'allunyament.

6. La pèrdua del grau personal determina la impossibilitat de consolidar un grau superior durant el període de tres anys.

Article 142. Criteris de graduació de faltes i de sancions

Per graduar les faltes i les sancions s'han de tenir en compte els criteris següents:

- a) La intencionalitat.
- b) La pertorbació del servei.
- c) Els danys produïts a l'administració o a la ciutadania.
- d) La participació en la comissió o en l'omissió.
- e) L'abús d'autoritat.
- f) La reiteració.

Article 143. Prescripció de faltes i de sancions

1. Les faltes molt greus prescriuen als tres anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos.

2. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als tres anys, les imposades per faltes greus als dos anys i les imposades per faltes lleus als sis mesos.¹⁸⁶

Article 144. Inscripció de la sanció

1. Les sancions disciplinàries que s'imposin al personal funcionari s'han d'anotar als expedients personals respectius amb indicació de les faltes que les motivaren.

2. Les inscripcions es cancel·len d'ofici una vegada transcorreguts els períodes equivalents als de prescripció de les sancions.

3. No obstant el que disposa el punt anterior, la cancel·lació no impedirà l'apreciació de reincidència si el personal funcionari torna a incórrer en falta. En aquest supòsit el termini de cancel·lació de les noves anotacions serà de doble durada que els anteriors.

¹⁸⁶ Vid. article 97 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1).

CAPÍTOL III PROCEDIMENT DISCIPLINARI

Article 145. Procediment disciplinari¹⁸⁷

1. El procediment per exigir la responsabilitat disciplinària per faltes greus o molt greus s'ha d'establir reglamentàriament i ha de garantir els principis continguts en aquest títol. La durada màxima del procediment és de divuit mesos.

2. L'exigència de responsabilitat per faltes lleus requereix com a mínim l'audiència de la persona interessada.

3. Durant la substanciació del procediment l'òrgan competent pot adoptar les mesures provisionals que consideri oportunes, incloent-hi la suspensió provisional de funcions i retribucions, per un període màxim de sis mesos.

4. Quan es consideri que la falta pot ser constitutiva de delictes, se n'ha de retre compte al Ministeri Fiscal i s'ha de suspendre el procediment.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera¹⁸⁸

1. Les referències d'aquesta llei al personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'han d'entendre fetes també al personal al servei dels consells insulars, al de les entitats locals, al de les universitats públiques situades en el territori autonòmic i al de l'Agència Tributària de les Illes Balears¹⁸⁹, en tots els preceptes que els són aplicables.

2. Les referències d'aquesta llei als òrgans de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'han d'entendre fetes als òrgans competents que en cada cas correspongui dels consells insulars, de les entitats locals, de les universitats públiques situades en el territori autonòmic i de l'Agència Tributària de les Illes Balears¹⁹⁰, en tot el que els sigui aplicable.

¹⁸⁷ Vid. Decret 45/1995, de 4 de maig, esmentat en la nota 178.

¹⁸⁸ Disposició modificada per la Llei 3/2008, de 14 d'abril, esmentada en la nota 67.

¹⁸⁹ La referència al personal de l'Agència Tributària ha estat introduïda per la Llei 3/2008, de 14 d'abril, esmentada en la nota 67.

¹⁹⁰ Vid. nota anterior.

Disposició addicional segona

El personal que presta serveis en el Consell Consultiu i en el Consell Econòmic i Social és personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i depèn orgànicament del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública i funcionalment de les presidències d'aquests òrgans.

Els òrgans directius del Consell Consultiu i del Consell Econòmic i Social, a més de les competències que els atribueixen les normes que els regulen, exerceixen aquelles altres que, en aplicació d'aquesta llei, corresponen als consellers o a les conselleres del Govern i als òrgans directius de les conselleries.

Disposició addicional tercera

1. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública docent exerceix, en relació amb el personal docent al servei de l'administració autonòmica i en coordinació amb el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, les competències següents:

- a) Preparar els projectes de llei i de disposicions reglamentàries en matèria de personal docent i proposar-ne l'aprovació al Consell de Govern, quan correspongui.
- b) Impulsar, coordinar i, si pertoca, executar els plans i els programes que estableixen mesures i activitats tendents a millorar el rendiment, la formació i la promoció del personal docent i la qualitat dels serveis públics educatius.
- c) Tenir cura del compliment de les normes d'aplicació específiques en matèria de funció pública docent i exercir la inspecció general sobre el personal docent.

2. Quant a l'execució, en matèria de personal docent, li correspon:

- a) Convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció.
- b) Convocar i resoldre els procediments ordinaris de provisió de llocs de feina, establir-ne les bases i nomenar els membres dels òrgans de valoració.
- c) Resoldre les comissions de servei per ocupar llocs de feina docent.
- d) Nomenar el personal docent de caràcter interí.

- e) Formalitzar els contractes de treball del personal docent, quan no tinguin caràcter permanent.
- f) La resta de facultats que, en relació amb les esmentades, li atribueixi el Consell de Govern.

Disposició addicional quarta

1. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública sanitària exerceix, en relació amb el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i en coordinació amb el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, les competències següents:

- a) Preparar els projectes de llei i de disposicions reglamentàries en matèria de personal estatutari al servei de l'administració sanitària autonòmica i proposar-ne l'aprovació al Consell de Govern, quan correspongui.
- b) Impulsar, coordinar i, si pertoca, executar els plans i els programes que estableixen mesures i activitats tendents a millorar el rendiment, la formació i la promoció del personal estatutari i la qualitat dels serveis públics sanitaris.
- c) Tenir cura del compliment de les normes d'aplicació específiques en matèria de funció pública sanitària i exercir la inspecció general sobre el personal estatutari.

2. Quant a l'execució, en matèria de personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica, li correspon:

- a) Convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció.
- b) Convocar i resoldre els procediments ordinaris de provisió de llocs de feina, establir-ne les bases i nomenar els membres dels òrgans de valoració.
- c) Resoldre les comissions de servei per ocupar llocs de feina de l'administració sanitària autonòmica.
- d) Nomenar el personal de caràcter interí.
- e) Formalitzar els contractes de treball d'aquest personal, quan no tinguin caràcter permanent.
- f) Resoldre les sol·licituds de reconeixement de compatibilitat.
- g) La resta de facultats que, en relació amb les esmentades, li atribueixi el Consell de Govern.

Disposició addicional cinquena

Els òrgans directius de l'Escola Balear d'Administració Pública amb competència general, que no s'assimilen en rang al de director o directora general, poden ser ocupats per personal funcionari o per personal laboral contractat a l'empara de la relació especial d'alta direcció.

Disposició addicional sisena

El personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i el personal laboral al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de les entitats autònomes i de les empreses públiques que en depenen tenen dret que se'ls computi, a l'efecte de l'article 56.1.a de l'Estatut dels treballadors, el temps de permanència en l'exercici d'un càrrec públic en qualsevol administració pública o en un organisme que en depengui, que impliqui el dret a la situació d'excedència forçosa que preveu l'article 46.1 de l'estatut esmentat.

Disposició addicional setena

L'accés a cossos i escales del grup C es pot dur a terme mitjançant la promoció interna des de cossos i escales del grup D de l'àrea d'activitat o funcional corresponent, quan n'hi hagi, i s'ha de fer pel sistema de concurs oposició, amb la valoració de la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera i els llocs ocupats, el nivell de formació i l'antiguitat.

A aquest efecte, es requerirà la titulació que correspongui, d'acord amb el que preveu l'article 22 d'aquesta llei o una antiguitat de deu anys en un cos o una escala del grup D, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

Disposició addicional vuitena

Les persones interessades han d'entendre desestimades les sol·licituds, una vegada transcorregut el termini màxim per dictar i notificar la resolució expressa, en els procediments que s'indiquen a continuació:

- a) Participació en activitats formatives.
- b) Reconeixement de grau personal i serveis previs.
- c) Resolució i autorització de comissions de serveis.

- d) Declaració de la situació administrativa de serveis especials.
- e) Autorització de permutes.
- f) Adscripció provisional a llocs de feina.
- g) Integració a cossos, escales o especialitats.
- h) Reingrés al servei actiu del personal funcionari que no té reserva de lloc de feina.
- i) Sol·licituds relatives a l'ingrés, la provisió i la promoció professional.
- j) Sol·licituds formulades en relació amb la configuració o les funcions del lloc de feina.
- k) Autorització de compatibilitat.
- l) Concessió d'ajuts a càrrec del fons social.
- m) Llicències per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb les funcions que s'exerceixen.
- n) Sol·licitud de perllongament en el servei actiu.
- o) Qualsevol altre susceptible de produir efectes econòmics.

Reglamentàriament s'establiran els terminis màxims per dictar i notificar les resolucions dels procediments que preveu aquesta llei.

Disposició addicional novena

1. El personal funcionari de carrera de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o de les entitats públiques que en depenen i el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica tenen dret a percebre el complement de destinació en la quantia que la Llei de pressuposts generals de l'Estat fixa anualment per als directors o les directores generals de l'Administració de l'Estat, quan es reincorporen al servei actiu després d'haver ocupat durant dos anys continuats o tres amb interrupció qualsevol dels càrrecs següents:

- a) President o presidenta de les Illes Balears, vicepresident o vicepresidenta del Govern, conseller o consellera, director o directora general o secretari o secretària general de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o de l'administració preautonòmica a partir del 13 de juny del 1978.
- b) President o presidenta, gerent o secretari o secretària general de les entitats autònomes de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

- c) President o presidenta o gerent de les empreses públiques o dels consorcis amb participació majoritària de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- d) President o presidenta, vicepresident o vicepresidenta, conseller executiu o consellera executiva, director o directora insular o secretari tècnic o secretària tècnica dels consells insulars de les Illes Balears.
- e) President o presidenta o gerent de les entitats autònomes, de les empreses públiques o dels consorcis amb participació majoritària dels consells insulars de les Illes Balears.
- f) Presidenta o president o secretària o secretari general del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears.¹⁹¹

2. El personal funcionari de carrera de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears té el mateix dret quan es reincorpora al servei actiu després d'haver ocupat durant dos anys continuats o tres amb interrupció llocs de l'administració del Parlament de les Illes Balears, assimilats als càrrecs que preveu la lletra a) del punt anterior mitjançant un acord de la Mesa del Parlament.

3. El personal laboral fix de l'administració autonòmica de les Illes Balears, de les entitats autònomes i de les empreses públiques a què es refereix el punt 1 de la lletra b) de l'article 1 de la Llei 3/1989, de 29 de març, té dret a percebre una quantitat equivalent a la diferència entre els imports prevists anualment en la Llei de pressuposts generals de l'Estat per al complement de destinació de nivell 24 del personal funcionari i el complement de destinació establert per als directors o les directores generals de l'Administració de l'Estat, quan es reincorpora al servei actiu després d'haver ocupat durant dos anys continuats o tres amb interrupció qualsevol dels càrrecs enumerats en el punt 1 d'aquesta disposició.

4. Els drets que reconeix aquesta disposició s'estenen al personal que adquireixi la condició de personal funcionari de carrera o de personal laboral fix amb posterioritat al cessament dels càrrecs.

¹⁹¹ Lletres f afegida per la Llei 5/2009, de 17 de juny, esmentada en la nota 67.

Disposició addicional desena. Estructura orgànica bàsica de la conselleria que assumeixi les competències en matèria de funció pública

1. La Direcció General de Funció Pública és l'òrgan directiu adscrit a la conselleria que té atribuïdes les competències en matèria de funció pública a la qual corresponen la gestió dels recursos humans de l'administració autonòmica, el desenvolupament dels plans d'actuació en matèria de funció pública i la direcció, la coordinació i l'execució de la política en matèria de personal dins l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma.

2. Un decret del Consell de Govern desplegarà l'estructura orgànica de la Direcció General de Funció Pública, així com les funcions generals dels òrgans i de les unitats administratives d'aquesta. En tot cas, conformen l'estructura bàsica de la Direcció General de Funció Pública els òrgans administratius i les àrees funcionals següents:

- La Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis, òrgan administratiu de control i de vigilància del compliment de les normes de funció pública, i de qualitat, anàlisi i proposta en l'àmbit de l'administració autonòmica i de les entitats autònomes que en depenen, de supervisió de l'aplicació dels sistemes d'avaluació de l'acompliment del personal i d'altres instruments de control de qualitat dels serveis públics.
- El Registre General de Personal, òrgan administratiu competent per a la inscripció del personal al servei de l'administració autonòmica i per a l'anotació de tots els actes que afecten la vida administrativa d'aquest personal, així com per a la gestió, el manteniment i l'actualització de les relacions de llocs de feina.
- L'Àrea de Suport Tècnic i Jurídic, integrada per les unitats administratives que exerceixen les funcions d'assessorament jurídic de la direcció general, informe i elaboració de normativa en matèria de funció pública i coordinació i supervisió jurídiques de les unitats administratives que exerceixen funcions en matèria de personal.
- L'Àrea de Gestió de Personal, integrada per les unitats administratives que donen suport a la direcció general en les funcions de gestió de personal funcionari i laboral, tramitació i proposta de resolució sobre situacions administratives del personal, reconeixement de drets, integració de funcionaris, i gestió i control de les retribucions del personal i de les

- prestacions derivades del fons social i de les cotitzacions a la Seguretat Social.
- L'Àrea de prevenció de riscos laborals, integrada per les unitats administratives que exerceixen les funcions de prevenció i vigilància de la salut del personal, emissió d'informes pericials i col·laboració amb la Inspecció Mèdica.
 - L'Àrea de relacions sindicals, integrada per les unitats administratives que exerceixen les funcions de suport de la direcció general en la negociació col·lectiva i en la determinació de les condicions de treball, la comunicació amb els representants sindicals del personal, les relacions amb les organitzacions sindicals i la coordinació dels processos electorals dels representants de personal.
 - El personal funcionari que exerceix la prefectura d'aquests òrgans i àrees funcionals té dependència jeràrquica directa de la persona titular de la Direcció General de Funció Pública, sense perjudici de l'autonomia funcional amb què actuen la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis i el Registre de Personal.

Les unitats administratives i els llocs de feina de la Direcció General de Funció Pública s'adscriuen a l'òrgan o a l'àrea funcional que correspongui, de conformitat amb la naturalesa de les funcions que exerceixen.

3. Les conselleries han de disposar d'una unitat administrativa adscrita a la Secretaria General, que exerceixi les funcions relacionades amb la gestió del personal. Aquestes unitats han d'actuar coordinadament amb la Direcció General de Funció Pública, sense perjudici de la dependència funcional que els correspon.

La Direcció General de Funció Pública pot dirigir instruccions i circulars a les secretaries generals per establir pautes o criteris d'actuació i per unificar els criteris interpretatius per tal d'aconseguir una actuació homogènia en matèria de personal.

Disposició addicional onzena

Les administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears i les entitats i els organismes que en depenen han de reservar una quota no inferior al 5% de les vacants anuals perquè siguin cobertes per persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, de manera que,

progressivament, s'assoleixi el 2% d'ocupació a tot el sector públic autonòmic.

Les places reservades que no siguin cobertes s'afegiran a la reserva de l'any següent.

Disposició addicional dotzena. El coneixement de la llengua catalana en les administracions públiques de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma i en les entitats del sector públic instrumental¹⁹²

1. El coneixement de la llengua catalana no serà, de manera general, un requisit per accedir a la condició d'empleat públic de les administracions públiques de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears, ni per ocupar-hi llocs de treball. El mateix principi s'ha d'aplicar al personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, així com per accedir o ocupar llocs en les entitats del sector públic instrumental dependent de les administracions anteriors.

2. S'exceptuen del que estableix l'apartat anterior els supòsits següents:

- a) Per accedir i ocupar llocs de la funció pública docent, que s'ha de regir per la seva normativa reglamentària específica.
- b) Per accedir i ocupar llocs de treball corresponents a escales, subescales, especialitats o categories professionals amb funcions d'assessorament lingüístic en què la convocatòria i la relació de llocs de treball han d'exigir com a requisit el nivell C2 de coneixements de llengua catalana o equivalent.
- c) Per ocupar tots els llocs de treball corresponents a cossos, escales, subescales o categories professionals per ingressar en els quals es requereixi un nivell de titulació acadèmica corresponent als grups o subgrups A1, A2, B, C1 i C2, que tinguin com a funció principal la informació i l'atenció al públic, en què la relació de llocs de treball ha d'exigir com a requisit el nivell B2 de coneixements de llengua catalana o equivalent.
- d) Per ocupar els llocs corresponents a cossos, escales, subescales o categories professionals per ingressar en els quals no s'exigeixi cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu, que tinguin com a funció principal la recepció al públic o l'atenció

¹⁹² Disposició afegida per la Llei 9/2012, de 19 de juliol, esmentada en la nota 67.

telefònica, així com els que tinguin com a funció principal la informació a l'alumnat en els centres educatius, en què la relació de llocs de treball ha d'exigir com a requisit el nivell A2 de coneixements de llengua catalana o equivalent.

- e) Per ocupar els llocs de treball corresponents a categories de personal estatutari de gestió i serveis per ingressar en els quals es requereixi un nivell de titulació acadèmica corresponent al subgrup C2 o no s'exigeixi cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu, que tinguin com a funció principal la informació i l'atenció al públic, en què en la relació de llocs de treball ha d'exigir com a requisit el nivell A2 de coneixements de llengua catalana o equivalent.
- f) Per ocupar els llocs de treball en què, ateses les característiques especials de les seves funcions, es motivi que és imprescindible exigir el coneixement d'un determinat nivell de català, la qual cosa es farà mitjançant la relació de llocs de treball.

3. L'acreditació dels diferents nivells de coneixement de la llengua catalana serà mèrit de consideració necessària, d'acord amb el barem que s'estableixi en les bases del procés selectiu, en tots els procediments de selecció dels cossos, escales, subescales, especialitats, categories de personal estatutari o categories professionals, excepte per accedir als llocs en què s'exigeix un nivell de català com a requisit, cas en què serà considerada mèrit l'acreditació de nivells superiors a l'exigit. Si el procediment de selecció és pel sistema d'oposició, aquest mèrit s'ha de considerar únicament a l'efecte de determinar l'ordre de prelació final dels aspirants aprovats per a l'adjudicació dels llocs de treball, d'acord amb el que preveu aquesta llei.

4. Igualment, l'acreditació dels diferents nivells de coneixement de llengua catalana serà mèrit de consideració necessària, d'acord amb el barem que s'estableixi en les bases de la convocatòria, en tots els procediments de provisió i d'ocupació de personal empleat públic dels llocs en què no sigui requisit. També serà considerada mèrit l'acreditació de nivells superiors al que s'exigeixi com a requisit del lloc.

Disposició addicional tretzena. Atenció a la ciutadania en les dues llengües cooficials de les Illes Balears¹⁹³

Les administracions públiques de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears i les entitats del sector públic instrumental que en depenguin han de posar els mitjans necessaris per poder garantir l'atenció a la ciutadania en la llengua cooficial de les Illes Balears que demani.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**Disposició transitòria primera**

Durant el termini de dotze mesos comptadors des de l'endemà de l'entrada en vigor de la Llei continuaran vigents les resolucions de delegació de competències en matèria de funció pública existents en el moment de l'entrada en vigor de la Llei.

Disposició transitòria segona

El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública serà l'òrgan competent per resoldre les sol·licituds de compatibilitat del personal al servei de les empreses públiques vinculades o dependents de l'administració autonòmica fins a l'entrada en vigor de la Llei del sector públic autonòmic, en què caldrà ajustar-se al que disposi aquesta llei.¹⁹⁴

Disposició transitòria tercera

La disposició transitòria vuitena de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, introduïda mitjançant la disposició addicional divuitena de la Llei 8/2004, de 23 de desembre, de mesures tributàries, administratives i de funció pública, es mantindrà vigent fins que es desplegui completament.¹⁹⁵

¹⁹³ Ídem nota anterior.

¹⁹⁴ La Llei 7/2010, de 21 de juliol, esmentada en la nota 67, no atribueix aquesta competència a cap òrgan.

¹⁹⁵ Aquesta disposició aprova un pla d'estabilitat laboral a desplegar mitjançant l'execució de les ofertes públiques d'ocupació dels anys 2005, 2006 i 2007.

Disposició transitòria quarta

S'estableix un termini de tres anys per obtenir el diploma de personal directiu expedit per l'Escola Balear d'Administració Pública o un d'altre homologat per aquesta escola per ocupar llocs de feina de naturalesa directiva.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA**Disposició derogatòria única**

Queda derogada la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i les normes de rang igual o inferior que s'oposin a aquesta llei.

DISPOSICIONS FINALS**Disposició final primera**

S'autoritza el Govern de les Illes Balears perquè dicti les disposicions que siguin necessàries per desplegar aquesta llei.

Disposició final segona

S'autoritza el Govern de les Illes Balears perquè, una vegada que entri en vigor l'Estatut bàsic de l'empleat públic, dugui a terme les modificacions que siguin necessàries per adequar-hi el contingut d'aquesta llei.

Disposició final tercera

Aquesta llei entra en vigor tres mesos després que s'hagi publicat íntegrament en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

§3

**DECRET LLEI 5/2012, D'1 DE JUNY, DE
MESURES URGENTS EN MATÈRIA DE PERSONAL
I ADMINISTRATIVES PER A LA REDUCCIÓ
DEL DÈFICIT PÚBLIC DEL SECTOR PÚBLIC
DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA
DE LES ILLES BALEARS I D'ALTRES
INSTITUCIONS AUTONÒMIQUES**

*(BOIB núm. 79 Ext., d'1 de juny de 2012)*¹⁹⁶

La greu i complicada situació econòmica internacional, espanyola i de les Illes Balears ha provocat variacions en les previsions de creixement de la nostra economia, a la qual cosa s'han d'afegir uns objectius de dèficit públic molt estrictes per a totes les comunitats autònomes, fixats inicialment en un 1,5 % per a l'any 2012 i en un 1,1 % per a l'any 2013 —percentatge, aquest darrer, que es redueix al 0,5 % en el Programa d'Estabilitat Pressupostària del Regne d'Espanya presentat recentment per l'Estat espanyol davant la Unió Europea—, que requereixen adoptar mesures addicionals de control de la despesa pública, per aconseguir l'estabilitat pressupostària exigida per la normativa vigent, en el marc constitucional i comunitari.

Aquestes mesures se sumen a les que ja s'adoptaren per mitjà de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la

¹⁹⁶ Validat per la Resolució del Parlament de les Illes Balears, de 19 de juny de 2012 (BOIB núm. 91, de 23 de juny de 2012). Aquest Decret Llei ha estat modificat per les disposicions següents: DL 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat (BOIB núm. 129, d'1 de setembre de 2012); Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 (BOIB núm. 195, de 29 de desembre de 2012), i Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2014 (BOIB núm. 181, de 31 de desembre de 2013).

Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2012, i a les previstes en el Decret Llei 4/2011, de 30 de març, de mesures tributàries per a la reducció del dèficit de la Comunitat Autònoma. A més, complementa aquestes mesures el Pla Economicofinancer de Reequilibri (PEF) 2012-2014 formulat per la Comunitat Autònoma el mes d'abril de 2012 i presentat davant l'Administració de l'Estat, en compliment de la legislació sobre estabilitat pressupostària esmentada abans, pla que va considerar idoni el Consell de Política Fiscal i Financera en la darrera sessió de dia 17 de maig de 2012.

Les normes que conté aquest Decret Llei es dicten també en el marc de les normes urgents que, mitjançant reial decret llei, ha aprovat recentment l'Estat en l'àmbit educatiu i sanitari (amb fonament, entre altres competències estatals, en la seva competència per establir les bases i coordinar la planificació general de l'activitat econòmica, d'acord amb l'article 149.1.13a de la Constitució), i en exercici de les competències de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria d'ordenació i planificació de l'activitat econòmica i d'ordenació de la Hisenda autonòmica, en concordança amb les que exerceix en matèria d'organització de les seves institucions i en matèria de personal funcionari de la Comunitat Autònoma i de l'Administració local.

D'aquesta manera, es tracta de reduir la despesa pública, fent una incidència especial en la despesa de personal, per mitjà de la reducció de determinats avantatges que els empleats públics han obtingut en moments històrics diferents de l'actual i que ara els separen del comú dels treballadors del sector privat, i en tot cas dels mínims que estableix l'Estatut bàsic de l'empleat públic, atès que es tracta d'un sacrifici solidari amb la resta de la població activa del país.

D'altra banda, s'adopten mesures estructurals de racionalitat i d'eficiència en la gestió dels recursos humans del sector públic, per tal que s'implantin d'una manera efectiva els principals instruments d'ordenació d'aquests recursos, com ara els plans d'ordenació propis del sistema sanitari i, en general, les relacions de llocs de treball de les entitats instrumentals de l'Administració, mesures del tot punt necessàries i complementàries d'altres de reducció dels ens instrumentals, que ja s'han anat aplicant a la Comunitat Autònoma.

Així doncs, en el marc del PEF, esmentat abans, i d'acord amb el Pla d'Ajust aprovat recentment en compliment de l'Acord de la Comissió Delegada del Govern per a Afers Econòmics de 22 de març de 2012, per a la posada en funcionament del mecanisme de finançament per al pagament als proveïdors de les comunitats autònomes, es fa necessari, de manera urgent, aprovar els instruments normatius que permetin l'aplicació efectiva de les mesures previstes en el Pla d'Ajust esmentat i en el PEF.

La situació d'emergència econòmica en la qual ens trobam determina que es verifiqui el pressupòsit de fet que consisteix en l'existència d'una situació d'extraordinària i urgent necessitat, la qual cosa permet que el Govern de les Illes Balears pugui dictar mesures legislatives provisionals per mitjà d'un decret llei, de conformitat amb el que disposa l'article 49 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, tenint en compte la impossibilitat de demorar l'entrada en vigor de les mesures en qüestió durant el temps que es perllonga la tramitació legislativa ordinària.

D'acord amb tot això s'aprova aquest Decret llei, que s'estructura en sis capítols, pels quals s'estableixen, respectivament, les disposicions generals (capítol I), les normes comunes aplicables a tot el personal sotmès a l'àmbit d'aplicació del Decret llei (capítol II), les mesures específiques aplicables al personal funcionari i al personal laboral que integren els serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma (capítol III), les mesures específiques aplicables al personal docent no universitari i al personal integrat en el Servei de Salut de les Illes Balears i en els seus ens dependents (capítols IV i V), i les mesures específiques aplicables als ens instrumentals de la Comunitat Autònoma (capítol VI).

El Decret llei es completa amb catorze disposicions addicionals, que regulen diversos aspectes puntuals que, pel seu contingut, no es poden integrar en la sistemàtica esmentada abans; dues disposicions transitòries; una disposició derogatòria, i set disposicions finals, per les quals es modifiquen puntualment diverses normes de rang legal i

reglamentari, s'estableixen les regles sobre la vigència de les mesures, s'autoritza el Consell de Govern per dictar normes de desplegament, i es fixa l'entrada en vigor del Decret llei.

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Objecte i finalitat

1. Aquest Decret llei té per objecte adoptar i aplicar mesures de reducció de despesa en matèria de personal al servei de les administracions públiques de les Illes Balears i altres institucions autonòmiques.

2. Les mesures s'adopten amb la finalitat essencial d'assegurar el compliment de l'objectiu de dèficit públic per als anys 2012, 2013 i 2014 a què es refereix la legislació sobre estabilitat pressupostària. En conseqüència, responen a una situació excepcional i greu d'interès públic, derivada de l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, i s'emmarquen en el Pla economicofinancer de reequilibri (PEF) 2012-2014 de la comunitat autònoma i les seves modificacions.¹⁹⁷

3. Tanmateix, els efectes econòmics que es derivin de les mesures temporals adoptades no són susceptibles de compensació una vegada transcorregut el termini de vigència.

4. Les mesures es dicten a l'empara de les competències de la Comunitat Autònoma en matèria d'ordenació i planificació de l'activitat econòmica i d'ordenació de la Hisenda autonòmica, en el marc de les exigències de la política econòmica general de l'Estat, i en concordança amb les que exerceix la Comunitat Autònoma en matèria d'organització de les seves institucions i en matèria de personal funcionari de la Comunitat Autònoma i de l'Administració local.

¹⁹⁷ Nova redacció d'aquest apartat donada per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 196.

5. Les mesures que s'adopten han de tenir un impacte equivalent en tota l'Administració de la Comunitat Autònoma, en el sector públic instrumental i en les institucions a què es refereixen les disposicions addicionals sisena, setena i vuitena, i és responsabilitat de las persones titulars dels òrgans competents en matèria de personal de cada entitat, ens o òrgan assegurar-ne l'aplicació efectiva i garantir que es compleixi aquesta equivalència.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1.¹⁹⁸ Les mesures previstes en aquest Decret Llei són aplicables, en els termes i les condicions que per a cada supòsit es preveuen, a tot el personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels seus ens instrumentals.

D'acord amb això, aquest Decret Llei és aplicable al personal següent:

- a) Personal funcionari i laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, inclòs el personal al servei del Consell Consultiu de les Illes Balears.
- b) Personal docent no universitari i personal estatutari i laboral al servei de la sanitat pública de les Illes Balears.
- c) Personal al servei de les entitats que integren el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'acord amb la delimitació que en fan l'article 2 i les disposicions addicionals tercera i quarta de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- d) Personal al servei de qualsevol altra entitat de dret públic creada per una llei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. Així mateix, les mesures que conté aquest Decret Llei s'han de fer extensives al personal de les institucions autonòmiques a què es refereixen les disposicions addicionals sisena, setena i vuitena, en els termes que preveuen aquestes mateixes disposicions.

¹⁹⁸ Nova redacció d'aquest apartat donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

CAPÍTOL II¹⁹⁹**MESURES GENERALS APLICABLES A TOT EL PERSONAL**²⁰⁰**Article 3. Jornada de treball**²⁰¹

A partir de l'1 de juliol de 2012, la jornada general de treball per al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret llei és de trenta set hores i trenta minuts setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, sens perjudici de l'existència de jornades especials.

Article 4. Horaris general i especials de treball

El Consell de Govern ha de determinar, de conformitat amb la jornada general que estableix l'article anterior, els horaris general i especials de cada col·lectiu, a proposta del conseller competent en cada cas i amb la negociació prèvia en els òrgans respectius, quan sigui preceptiva.

Article 5. Mesures de control del compliment de la jornada i l'horari de treball²⁰²

1. La diferència en el còmput mensual entre la jornada i l'horari de treball establert i el realitzat efectivament dóna lloc a la deducció proporcional de retribucions, de conformitat amb el que disposen l'article 124.3 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i la resta de normativa aplicable.

Excepcionalment, i per causes sobrevingudes degudament justificades, el defecte de còmput horari es pot compensar el mes natural immediatament posterior.

Quan es tracti de personal al servei de la sanitat pública de les Illes Balears, els defectes de còmput horari relacionats amb la planificació

¹⁹⁹ Les mesures que estableix aquest Capítol són aplicables al personal al servei de la Universitat de les Illes Balears en els termes establerts a la DA 7a d'aquest DL.

²⁰⁰ Nova redacció d'aquest epígraf donada per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 196.

²⁰¹ *Vid.* article 47 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1) i nota al peu d'aquest article.

²⁰² Nova redacció d'aquest article donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

del centre tenen el caràcter de recuperables amb la periodicitat i en la forma que s'estableixi en la programació funcional de cada centre.

2. La deducció s'ha de fer efectiva en la nòmina del mes natural següent, sempre que sigui possible, i per calcular el valor de cada hora que s'ha de deduir cal atènyer-se al quocient resultant de dividir la quantia total de retribucions íntegres fixes de caràcter mensual entre trenta i, a la vegada, dividir aquest resultat pel nombre d'hores que la persona tingui l'obligació de complir, de mitjana, cada dia.

Això no obstant, per als col·lectius amb horari especial en què així s'estableixi, per calcular el valor de cada hora es pot tenir en compte el quocient resultant de la divisió de la quantia total de retribucions fixes anuals entre el nombre d'hores que correspongui a la seva jornada establerta en còmput anual.

En tot cas, per al personal estatutari al servei de la sanitat pública el càlcul del valor de cada hora s'ha de fer d'acord amb les prescripcions que conté l'article 117 de la Llei 13/1996, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

Article 6. Suspensió de la concessió dels complements retributius lligats a productivitat i rendiment i a la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual²⁰³

1. Se suspèn fins al 31 de desembre de 2014 la concessió dels complements destinats a retribuir la productivitat, el rendiment, l'acompliment d'objectius o qualsevol altre concepte de naturalesa similar.

S'exceptua d'aquesta suspensió la concessió del complement de productivitat (factor variable), que es pot reconèixer al personal estatutari en els casos següents:

- a) Cap de guàrdia de l'atenció especialitzada.
- b) Indemnització per desplaçament de facultatius especialistes a Menorca, Eivissa o Formentera.
- c) Qualsevol altra activitat de caràcter sanitari que de manera extraordinària i per raó de necessitat autoritzi expressament la persona titular de la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears, a proposta motivada de l'òrgan competent.

²⁰³ Nova redacció d'aquest article donada per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 196.

d) Desenvolupament de tasques docents teòriques o pràctiques que siguin autoritzades expressament per la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears, a proposta motivada de l'òrgan competent.

2. Així mateix, se suspèn fins al 31 de desembre de 2014 la concessió de retribucions econòmiques pels serveis extraordinaris o per les hores extres fetes fora de l'horari o la jornada habituals de treball, sens perjudici de les excepcions que s'estableixin per acord del Consell de Govern.

Article 7. Complement econòmic de la prestació per incapacitat temporal²⁰⁴

1. Es reconeixen els complements econòmics següents a favor del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret Llei, sotmès al règim general de la Seguretat Social, en cas d'incapacitat temporal:

a) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, es reconeix, fins al tercer dia, un complement retributiu del 50 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tengui lloc la incapacitat temporal. Des del quart fins al vintè dia, ambdós inclosos, es reconeix un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tengui lloc la incapacitat. A partir del vint-i-unè dia es reconeix una prestació equivalent al 100 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tengui lloc la incapacitat.

En tot cas, s'han de complementar les retribucions fins al 100 % de les que percebi la persona afectada en els supòsits, degudament justificats i durant els dies en què tinguin lloc, d'hospitalització o d'intervenció quirúrgica. A més, per acord del Consell de Govern es poden fixar altres supòsits en què, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es reconegui un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins a assolir, com a màxim, el 100 % de les

²⁰⁴ Nova redacció d'aquest article donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196. *Vid.* DT 1a d'aquest DL.

retribucions que corresponguin a les persones afectades en cada cas.²⁰⁵

- b) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social s'ha de complementar, durant tot el període de durada, fins al 100 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al de la incapacitat.

2. Les referències als dies que es fan en l'apartat anterior d'aquest article s'han d'entendre fetes a dies naturals.

3. En tot cas, en els supòsits d'incapacitat temporal i maternitat, el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret llei té l'obligació de presentar el comunicat mèdic de baixa des del primer dia, com també els comunicats de confirmació o, si s'escau, el comunicat mèdic d'alta, expedits pel metge competent.

Article 8. Suspensió de determinades prestacions d'acció social²⁰⁶

Se suspenen fins al 31 de desembre de 2014 les convocatòries i les concessions de prestacions i ajuts en concepte d'acció social, llevat de les següents:

- a) Ajuts per fills menors de divuit anys.
b) Ajuts per a l'atenció a familiars amb discapacitat.

Article 9. Suspensió de la prolongació de la permanència en el servei actiu

1. D'acord amb l'article 67.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, només es pot autoritzar la prolongació en la permanència en el servei actiu en els supòsits següents:

- a) En tot cas, quan la persona interessada no hagi complert el període mínim de cotització per causar dret a la pensió de jubilació, i pel temps indispensable per completar aquest període.

²⁰⁵ Paràgraf afegit a l'empara de l'article 9.5 del RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1, que permet que cada administració pública pugui determinar els supòsits en els quals es pot establir amb caràcter excepcional un complement fins arribar al cent per cent de les retribucions.

²⁰⁶ Nova redacció d'aquest article donada per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 196. *Vid.* DT 1a d'aquest DL.

b) En el cas de personal docent, quan sigui necessari per acabar el curs escolar, i pel temps indispensable per a això.

c) En els casos que regula el pla d'ordenació de recursos humans a què fa

referència l'article 26.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari.

2. En els casos a què es refereixen les lletres a) i b) de l'apartat anterior, la concessió de l'autorització s'ha de fer pel termini indispensable corresponent, a sol·licitud de la persona interessada, presentada amb una antelació mínima de dos mesos abans de la data de jubilació.

3. Es mantenen les autoritzacions de prolongació en el servei actiu vigents a l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei, les quals s'han d'entendre concedides per anualitats a comptar des de la data de jubilació o, en cas de personal docent, fins a la finalització del curs escolar. A partir de l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei, i una vegada acabada l'anualitat o el curs escolar corresponent, aquestes autoritzacions només es poden prorrogar en els casos i de la manera que s'indiquen en els apartats 1a) i 2 anteriors d'aquest article.

4. A l'efecte de reduir els crèdits vinculats a la despesa de personal de cada secció pressupostària, el Consell de Govern, a proposta de cada òrgan afectat, i seguint els criteris de l'Acord del Consell de Govern de 23 de desembre de 2011 pel qual s'aproven les línies generals del Pla Estratègic en Matèria de Funció Pública que s'han de seguir per racionalitzar i professionalitzar l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i per millorar les condicions de treball, ha d'acordar les amortitzacions de les places que es considerin oportunes.

Article 10. Vacances²⁰⁷

Els empleats públics inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret Llei tenen dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei actiu o bé dels dies que corresponguin en proporció al temps de servei prestat en el cas que aquest sigui inferior a un any. A aquest

²⁰⁷ Nova redacció d'aquest article donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196. *Vid.* DT única d'aquest DL. *Vid.*, també, article 50 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1) i article 116 de la Llei 3/2007, de 27 de març (§2).

efecte no s'han de considerar dies hàbils els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials. Així mateix, el gaudiment de les vacances es pot fer per dies hàbils no consecutius, llevat que les necessitats del servei, apreciades motivadament per l'òrgan competent, no ho permetin.

Reglamentàriament es pot establir un període ordinari de gaudi de vacances. En aquest cas, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, es poden gaudir fins a cinc dies hàbils de vacances fora del període ordinari de gaudi que s'estableixi.

Excepcionalment, a sol·licitud de la persona interessada, i amb l'informe del cap de departament o de servei corresponent, també es podrà autoritzar el gaudi de les vacances o de part d'elles, més de cinc dies hàbils, fora del període ordinari de gaudi.²⁰⁸

Article 11. Permisos²⁰⁹

Els empleats públics inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret llei tenen dret als permisos següents:

- a) Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.
Quan es tracti de defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.
- b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia, i amb canvi de residència, tres dies.
- c) Per dur a terme funcions sindicals, o de representació de personal, en els termes que es determinin.
- d) Per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tenguin lloc.
- e) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les empleades públiques embarassades, que s'ha de fer extensiu al cònjuge.

²⁰⁸ Paràgraf 3r afegit per la Llei 15/2012, de 27 de desembre, esmentada en la nota 196.

²⁰⁹ Nova redacció d'aquest article donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

- f) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos, una hora diària d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal de mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o d'una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret pot ser exercit indistintament per l'un o l'altre dels progenitors, en el supòsit que ambdós treballin.

Igualment, l'empleat públic pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els supòsits de part múltiple.

- g) Per naixement de fills prematurs o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries, i s'han de percebre les retribucions íntegres.

Així mateix, els empleats públics tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

- h) Per raó de guarda legal, quan l'empleat públic té cura directament d'algun menor de dotze anys, d'una persona gran que requereix una dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Té el mateix dret l'empleat públic que necessita encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

- i) Pel fet de ser necessari atendre un familiar de primer grau, dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

- j) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i la laboral.
- k) Per assumptes particulars, tres dies, amb l'excepció del personal docent no universitari.²¹⁰
- l) Per matrimoni, quinze dies.

CAPÍTOL III
MESURES ESPECÍFIQUES
PER AL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL
DE SERVEIS GENERALS²¹¹

Article 12. Reducció voluntària de jornada²¹²

Fins al 31 de desembre de 2014, el personal funcionari i laboral fix pot sol·licitar la reducció de jornada, fins a un màxim d'un terç, amb la reducció proporcional corresponent de retribucions, sempre que no afecti les necessitats del servei, apreciades mitjançant una resolució motivada de l'òrgan competent.

Article 13. Suspensió dels conceptes retributius relatius a la carrera professional del personal funcionari i laboral²¹³

1. Es manté fins al 31 de desembre de 2014 la suspensió del punt 5 de l'Acord entre l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO de 18 de juliol de 2008, relatiu a la carrera professional, a què es refereix el punt primer de l'apartat 1 de la disposició addicional sisena de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2012.

²¹⁰ Nova redacció de la lletra *k* donada per la Llei 15/2012, de 27 de desembre, esmentada en la nota 196. Aquesta previsió s'ha vist afectada per la modificació que ha dut a terme la LO 9/2013, de 20 de desembre, esmentada en la nota 1, que incrementa a 4 els dies per assumptes particulars. *Vid.* article 48 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§1) i nota al peu d'aquest article.

²¹¹ Les mesures que estableix aquest Capítol són aplicables al personal al servei de la Universitat de les Illes Balears en els termes establerts a la DA 7a d'aquest DL.

²¹² Nova redacció d'aquest article donada per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 196.

²¹³ Ídem nota anterior.

2. Es manté també fins al 31 de desembre de 2014 la suspensió de l'Acord del Consell de Govern de 26 de febrer de 2010, relatiu a la reprogramació dels efectes econòmics derivats de la implantació de la carrera professional, a què es refereix el punt primer de l'apartat 1 de la disposició addicional sisena de la Llei 9/2011.

Article 14. Suspensió dels conceptes retributius relatius a l'homogeneïtzació dels complements específics del personal funcionari i laboral²¹⁴

1. Es manté fins al 31 de desembre de 2014 la suspensió del punt 7 de l'Acord entre l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO de 18 de juliol de 2008, relatiu a l'homogeneïtzació dels complements específics, a què es refereix el punt primer de l'apartat 1 de la disposició addicional sisena de la Llei 9/2011.

2. Es manté també fins al 31 de desembre de 2014 la suspensió de l'Acord del Consell de Govern de 26 de febrer de 2010, relatiu a la reprogramació dels efectes econòmics derivats de la implantació i l'abonament efectiu de les modificacions del complement específic del personal, a què es refereix el punt primer de l'apartat 1 de la disposició addicional sisena de la Llei 9/2011.

Article 15. Excedència voluntària especial

1. Fins al 31 de desembre de 2014, el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix poden sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada mínima de sis mesos i màxima de tres anys, durant la qual tenen dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps d'excedència a efectes de triennis i grau personal.²¹⁵

2. Durant la vigència d'aquesta excedència la persona beneficiària no pot prestar serveis en el sector públic.

3. La concessió de l'excedència està supeditada a les necessitats del servei i no pressuposa l'autorització per contractar o nomenar personal temporal substituït.

²¹⁴ Ídem nota anterior.

²¹⁵ Nova redacció d'aquest article donada per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 196.

Article 16. Llicència especial per a assumptes propis²¹⁶

Fins al 31 de desembre de 2014, el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix poden sol·licitar una llicència especial per a assumptes propis amb una durada màxima de sis mesos anuals, sense dret a percebre retribucions, durant la qual tenen dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de temps a efectes de triennis i grau personal, amb l'obligació de cotitzar que correspongui d'acord amb la normativa vigent. La concessió d'aquesta llicència, que és discrecional, està supeditada en tot cas a les necessitats del servei i no pressuposa l'autorització per contractar o nomenar personal temporal substitut.

**CAPÍTOL IV
MESURES ESPECÍFIQUES
PER AL PERSONAL DOCENT NO UNIVERSITARI**

Article 17. Suspensió temporal del pagament de determinats complements retributius²¹⁷

1. A partir de l'entrada en vigor d'aquest decret llei i fins a l'acabament del curs escolar 2014-2015, se suspèn el pagament del complement retributiu per a la funció tutorial i del complement retributiu per al desenvolupament del lloc de treball de cap de departament a l'educació secundària.

2. A partir de l'entrada en vigor d'aquest decret llei i fins a l'acabament del curs escolar 2014-2015, se suspèn el reconeixement del component per formació permanent del complement específic anual (sexennis) al personal docent, sens perjudici de la possibilitat de computar la formació realitzada durant aquest temps, una vegada acabat el període de suspensió.

Article 18. Extensió dels nomenaments de personal funcionari interí docent

A partir del curs 2012-2013 els nomenaments de personal funcionari interí docent s'han d'estendre des de la data en què s'iniciï

²¹⁶ Ídem nota anterior.

²¹⁷ Nova redacció d'aquest article donada per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 196.

el servei fins a la data en què es reincorpori el titular del lloc ocupat o aquell que l'ocupi provisionalment i, en tot cas, com a màxim, fins al 30 de juny de cada any, amb la meritació corresponent de les pagues extraordinàries i de les vacances.

Article 19. Jornada del personal docent dels centres públics

1. A partir del curs 2012-2013, en els centres públics la jornada general del personal docent és de trenta-set hores i trenta minuts setmanals.

2. Pel que fa a la presència obligada en el centre, el personal docent dels centres públics d'educació infantil i primària ha d'impartir vint-i-cinc hores lectives setmanals. El personal docent dels equips d'atenció primerenca i dels equips d'orientació psicopedagògica ha de dedicar vint-i-cinc hores setmanals a l'atenció de l'alumnat. El professorat de secundària i el professorat de primària que imparteixen docència en instituts d'educació secundària, centres d'adults, centres de formació professional i centres d'ensenyament de règim especial han d'impartir, de forma general, vint hores lectives setmanals.

Article 20. Ràtios d'alumnes per aula

1. Quan, per raons de limitació de la despesa pública, la llei de pressuposts generals de l'Estat no autoritzi la incorporació de personal de nou ingrés mitjançant una oferta pública d'ocupació o estableixi, amb caràcter bàsic, una taxa de reposició d'efectius inferior al 50 %, es pot ampliar, mitjançant un acord del Consell de Govern i a proposta del conseller competent en matèria d'educació, fins a un 20 % el nombre màxim d'alumnes que estableix l'article 157.1.a) de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació, per a l'educació primària i la secundària obligatòria.

Així mateix, aquest percentatge d'ampliació és aplicable als límits màxims de nombre d'alumnes fixats mitjançant una norma reglamentària per a la resta dels ensenyaments que regula la Llei orgànica 2/2006.

2. El que disposa l'apartat anterior d'aquest article és aplicable tant als centres docents públics com als privats sostinguts totalment o parcialment amb fons públics.

Article 21. Substitució de personal docent

A partir del curs escolar 2012-2013, en els centres docents públics, el nomenament de personal funcionari docent per substituir transitòriament els professors titulars del lloc ocupat s'ha de fer de la manera que estableix l'article 4 del Reial decret llei 14/2012, de 20 d'abril, de mesures urgents de racionalització de la despesa pública en l'àmbit educatiu.

Article 22. Excedència voluntària especial

1. Fins al 31 de desembre de 2014, el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix poden sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada mínima de sis mesos i màxima de tres anys, durant la qual tenen dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps d'excedència a efectes de triennis i grau personal.²¹⁸

2. Durant la vigència d'aquesta excedència la persona beneficiària no pot prestar serveis en el sector públic ni en l'àmbit de l'ensenyament concertat.

3. La concessió està supeditada a les necessitats del servei i no pressuposa l'autorització per contractar o nomenar personal temporal substitut.

Article 23. Elaboració de la relació de llocs de treball

1. Abans del 31 de desembre de 2012 s'ha d'aprovar la relació de llocs de treball del personal docent dels centres d'educació infantil i primària.

Abans de l'inici del curs escolar 2013-2014 s'ha d'aprovar la relació de llocs de treball del personal docent restant.

2. Aquestes relacions constitueixen instruments d'ordenació que han de permetre gestionar la provisió de les necessitats de personal corresponent, d'acord amb la normativa aplicable i els límits pressupostaris i d'ocupació en la contractació i el nomenament del personal.

²¹⁸ Nova redacció d'aquest article donada per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 196.

3. A aquests efectes, el conseller competent en matèria de personal docent ha d'elevat al Consell de Govern la proposta corresponent.

4. Fins que no s'hagi aprovat la relació de llocs de treball de l'àmbit corresponent no es pot aprovar ni executar cap oferta pública d'ocupació de personal docent no universitari.

CAPÍTOL V²¹⁹
MESURES ESPECÍFIQUES PER AL PERSONAL
AL SERVEI DE LA SANITAT PÚBLICA
DE LES ILLES BALEARS

Article 24. Reducció temporal de la quantia d'un concepte retributiu i suspensió dels acords relatius a la carrera professional del personal al servei de la sanitat pública de les Illes Balears²²⁰

1. Fins al 31 de desembre de 2014, es redueix temporalment la quantia que, a l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei, percep el personal al servei de la sanitat pública de les Illes Balears en concepte de carrera administrativa en un 32%.

2. Es manté fins al 31 de desembre de 2014 la suspensió de l'Acord del Consell de Govern de 22 de desembre de 2006 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 3 de juliol de 2006 sobre el sistema de promoció, desenvolupament professional i carrera professional del personal dependent del Servei de Salut de les Illes Balears, i de l'Acord del Consell de Govern de 4 de juliol de 2008 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 26 de maig de 2008, que aprova i desplega el model de carrera professional del personal del Servei de Salut de les Illes Balears pertanyent a categories o altres agrupacions de caràcter no sanitari i d'aquelles altres de sanitàries que no requereixen titulació universitària, a què es refereixen els punts segon i tercer de l'apartat 1 de la disposició addicional sisena de la Llei 9/2011.

²¹⁹ Nova redacció de la rúbrica d'aquest capítol donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

²²⁰ Nova redacció d'aquest article donada per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 196.

3. Així mateix, se suspèn fins al 31 de desembre de 2014 l'Acord del Consell de Govern de 13 de maig de 2011 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 12 d'abril de 2011 sobre l'inici de la fase ordinària del sistema de carrera professional, publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* núm. 75, de 21 de maig.

Sens perjudici d'això, s'habilita la Mesa Sectorial de Sanitat perquè, al llarg de l'any 2014, pugui negociar un nou acord sobre l'inici de la fase ordinària del sistema de carrera professional del personal del Servei de Salut de les Illes Balears, amb efectes a partir de l'any 2015.

Article 25. Plantilla del personal estatutari i vinculació pressupostària

1. Abans del 31 de desembre de 2012 s'ha d'aprovar la plantilla orgànica del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears i dels ens que en depenen.

Aquesta plantilla orgànica constitueix la relació de llocs de treball als efectes del que preveu l'article 23.3 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. Les places i els llocs de treball corresponents al personal estatutari han d'aparèixer relacionats en la plantilla orgànica autoritzada, que per a cada centre o institució sanitària ha d'aprovar l'òrgan competent del Servei de Salut de les Illes Balears.

La plantilla orgànica aprovada constitueix l'expressió xifrada i sistemàtica del nombre d'efectius que, com a màxim, poden prestar serveis amb caràcter permanent en les institucions i els centres sanitaris. Des del punt de vista pressupostari, representa el nombre màxim de dotacions pressupostàries assignades a cada centre o institució per a un exercici pressupostari. Les plantilles aprovades són, en la seva quantificació econòmica, el límit màxim de les despeses de personal de la plantilla esmentada.

3. Fins que no s'hagi aprovat la plantilla orgànica a què es refereixen els apartats anteriors d'aquest article no es pot aprovar cap oferta pública d'ocupació de personal estatutari.

4. A partir de l'1 de gener de 2013, el nomenament de personal estatutari de caràcter eventual i de substitució, el qual no forma part de la plantilla orgànica autoritzada, queda condicionat a l'existència

de la dotació pressupostària corresponent que anualment es fixi per a cada institució o centre sanitaris.

5. Les plantilles orgàniques de personal estatutari han d'especificar les places i els llocs de treball oberts al personal amb un altre règim jurídic. El personal que amb un altre règim jurídic diferent de l'estatutari ocupi una plaça oberta s'ha de regir per la legislació que sigui aplicable al personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears pel que fa a la jornada de treball, les vacances, els permisos, les llicències i el règim retributiu. La resta d'aspectes que afectin la seva relació de servei s'han de regir per la normativa que sigui aplicable al col·lectiu al qual pertanyin.²²¹

CAPÍTOL VI
MESURES ESPECÍFIQUES PER AL PERSONAL
DELS ENS DEL SECTOR PÚBLIC INSTRUMENTAL
DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA²²²

Article 26. Límits retributius i de condicions de treball del personal del sector públic instrumental²²³

1. Les retribucions del personal al servei dels ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma no han de superar les fixades en l'Administració de la Comunitat Autònoma per als empleats públics amb funcions iguals o similars. La comparació afecta la suma de tots els conceptes retributius i requereix l'aprovació d'un acord d'homologació de funcions i de categories professionals per part de cada ens.

Una vegada que la Comissió Paritària del Sector Públic Instrumental hagi formulat les propostes a què es refereix l'article 27.2.e) següent, tots els acords d'homologació que s'adoptin, i les modificacions que s'hagin de fer, s'han de motivar necessàriament prenent com a referència les propostes de la Comissió esmentada.

²²¹ Apartat 5 afegit pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

²²² Les mesures que estableix aquest Capítol són aplicables al personal al servei de la Universitat de les Illes Balears en els termes establerts a la DA 7a d'aquest DL.

²²³ Nova redacció d'aquest article donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

2. Així mateix, els permisos per assumptes particulars, les vacances i els dies addicionals als de lliure disposició o de naturalesa semblant dels treballadors d'aquestes entitats, tinguin o no la condició d'empleats públics, s'han d'ajustar al que disposen els articles 10 i 11 d'aquest Decret Llei per als empleats públics.

En aquest sentit, i d'acord amb el que disposa l'article 8.Tres del Reial decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, queden suspeses i esdevenen inaplicables les clàusules contractuals i les condicions regulades per acords, pactes o convenis col·lectius, fins i tot els d'àmbit superior a l'empresa, que ultrapassin el nombre màxim de dies que, a aquest respecte, estableixen els articles 10 i 11 del present Decret Llei.

Article 27. Comissió Paritària del Sector Públic Instrumental

1. Es crea la Comissió Paritària del Sector Públic Instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, com a òrgan de consulta, de coordinació i de participació del personal en les qüestions relatives a les condicions de treball comunes que puguin afectar el personal del conjunt dels ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Aquest òrgan s'adscriu a la conselleria competent en matèria de funció pública.

2. Les competències d'aquesta Comissió, sens perjudici de les que corresponen als comitès d'empresa o als delegats de personal de cada ens d'acord amb la legislació laboral vigent, són les següents:

- a) Informar sobre els projectes de disposicions generals que afectin el personal laboral adscrit als ens del sector públic instrumental.
- b) Estudiar i elaborar uns criteris generals sobre condicions de treball comunes per a tot el personal laboral del sector públic instrumental.
- c) Estudiar i elaborar uns criteris generals sobre retribucions per a tot el personal laboral del sector públic instrumental.
- d) Estudiar i elaborar un quadre de funcions i categories professionals.
- e) Estudiar, elaborar i proposar acords d'homologacions de funcions i de categories professionals, als quals fa referència l'article 26 d'aquest Decret Llei.

- f) Estudiar i proposar les mesures per facilitar la mobilitat del personal entre els diferents ens que integren el sector públic instrumental.

Tots els acords de la Comissió s'han de traslladar a les entitats afectades, per mitjà de la conselleria d'adscripció.

3. Aquesta Comissió està integrada, d'una banda, per cinc representants de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears designats pel Consell de Govern i, de l'altra, per cinc representants de les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tenen la consideració d'organitzacions sindicals més representatives en aquest àmbit les que hagin obtingut més del 10 % de representants en les eleccions als òrgans de representació de tots els ens que integren el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de conformitat amb la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

4. La Comissió s'ha de constituir en el termini màxim d'un mes a partir de l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei, i en el termini de tres mesos des de la constitució ha d'elaborar el seu reglament de funcionament.

5. Les condicions de treball del personal directiu del sector públic instrumental no tenen la consideració de matèria objecte d'aquesta Comissió.

Article 28. Normes específiques aplicables als òrgans unipersonals i al personal directiu professional

1. Les retribucions dels òrgans unipersonals de direcció i del personal laboral directiu professional de les entitats del sector públic empresarial i fundacional, com també dels consorcis, de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i dels òrgans unipersonals de direcció distints del director general i del secretari general, i del personal laboral directiu professional, del Servei de Salut de les Illes Balears, s'han de configurar de manera que la seva remuneració es distribueixi en una part fixa i en una part variable vinculada a la consecució dels objectius de l'entitat i al compliment de determinats paràmetres.

En tot cas, la part fixa de la retribució anual que correspongui als òrgans unipersonals de direcció i al personal directiu professional del Servei de Salut de les Illes Balears no pot excedir de la retribució anual corresponent als directors generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Correspon a l'òrgan col·legiat superior de cada entitat delimitar, al temps de l'aprovació del pla anual d'actuació a què es refereix l'article 17.2 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears, els criteris concrets per a això, tenint en compte, pel que fa a la part variable i entre d'altres criteris possibles, el grau de compliment dels plans d'actuació anteriors i el resultat pressupostari, d'acord amb els indicadors que s'estableixin.²²⁴

2. En tot cas, les retribucions de tots els òrgans unipersonals de direcció i del personal directiu professional de les entitats que integren el sector públic instrumental autonòmic s'han d'incloure en la memòria anual de cada una d'aquestes entitats.

Article 29. Relacions de llocs de treball

1. Abans del 31 de desembre de 2012, els ens del sector públic instrumental han d'aprovar, com a manifestació de la seva potestat d'autoorganització, les relacions de llocs de treball corresponents.

2. Aquestes relacions constitueixen instruments d'ordenació i d'estructuració de recursos humans que han de permetre gestionar la provisió de les necessitats de personal de cada entitat, d'acord amb els principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública i els límits pressupostaris i d'ocupació en la contractació i el nomenament del personal, amb el contingut mínim següent:

- a) Denominació i nombre total de places i llocs de treball, inclosos els llocs de personal directiu professional.
- b) Grup i subgrup de titulació i nivell o categoria professional.
- c) Requisits específics per a l'ocupació dels llocs, si s'escau.
- d) Retribucions íntegres anuals de cada lloc o plaça.
- e) Indicació expressa de si el lloc té cobertura pressupostària o no.

²²⁴ Nova redacció d'aquest apartat donada per la Llei 15/2012, de 27 de desembre, esmentada en la nota 196.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera. Reordenació dels centres de formació del professorat

Els nomenaments per proveir en comissió de serveis llocs de treball d'assessors de formació permanent en els centres de formació del professorat, fets en virtut de l'article 4 de l'Ordre del conseller d'Educació i Cultura de 28 de juny de 2006 per la qual es regula l'estructura i el funcionament dels centres de professorat, i de l'article 7.3 de l'Ordre de dia 27 de gener de 2009 de la consellera d'Educació i Cultura per la qual es regula l'estructura i el funcionament dels centres de professorat de les Illes Balears, acaben el 31 d'agost de 2012.

Disposició addicional segona. Finançament de les substitucions del professorat en l'àmbit de l'ensenyament privat sostingut totalment o parcialment amb fons públics

1. A partir del curs 2012-2013, en les situacions de suspensió de la relació laboral per qualsevol de les causes legals que preveu l'article 45.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, llevat de les causes que estableixen les lletres l) i m) de l'article esmentat, la conselleria competent en matèria d'educació ha d'abonar les retribucions i les quotes de la Seguretat Social que generi la contractació de substituïts del professorat en l'àmbit de l'ensenyament privat sostingut totalment o parcialment amb fons públics, excepte les retribucions i les quotes de la Seguretat Social corresponents als mesos de juliol i agost de cada any.

2. Així mateix, la conselleria competent en matèria d'educació només finança les substitucions del personal docent en l'àmbit de l'ensenyament privat sostingut totalment o parcialment amb fons públics quan hagin transcorregut deu dies lectius des de la situació que hagi donat lloc a la substitució, d'acord amb el que estableix l'article 4 del Reial decret llei 14/2012, de 20 d'abril, de mesures urgents de racionalització de la despesa pública en l'àmbit educatiu.

Disposició addicional tercera. Finançament de les prolongacions del servei actiu en l'àmbit de l'ensenyament privat sostingut totalment o parcialment amb fons públics

1. A partir del curs 2012-2013 la conselleria competent en matèria d'educació no finança les retribucions i les quotes de la Seguretat Social corresponents a personal docent de l'ensenyament privat sostingut totalment o parcialment amb fons públics que hagin prolongat o prolonguin la seva permanència en el servei actiu més enllà de l'edat de jubilació forçosa establerta en la legislació vigent.

2. El que disposa el paràgraf anterior no és aplicable quan la prolongació sigui necessària per completar el període mínim de cotització per causar dret a la pensió de jubilació o quan els efectes de la jubilació s'ajornin fins a l'acabament del curs escolar, si bé el finançament només arriba, respectivament, fins que s'assoleixi el període mínim de cotització esmentat o fins que acabi el curs escolar.

Disposició addicional quarta. Finançament del complement de les prestacions de la Seguretat Social per incapacitat temporal per contingències comunes en l'àmbit de l'ensenyament privat sostingut totalment o parcialment amb fons públics²²⁵

En l'àmbit de l'ensenyament privat sostingut totalment o parcialment amb fons públics, la conselleria competent en matèria d'educació ha de finançar els complements econòmics destinats a completar la prestació per incapacitat temporal del règim de Seguretat Social del personal docent no universitari dels centres privats concertats de les Illes Balears en els mateixos termes que preveu l'article 7 anterior per al personal sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret llei.

En aquest sentit, se suspelen les normes, els convenis, els acords i els pactes relatius al complement econòmic esmentat en el paràgraf anterior, en tot allò que excedeixi de les quanties que preveu l'article 7, en la mesura que pertoqui.

²²⁵ Nova redacció d'aquesta disposició donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

Disposició addicional cinquena. Sector públic instrumental

1. Els òrgans competents dels ens del sector públic instrumental autonòmic han d'adoptar les mesures necessàries per assegurar el compliment d'aquest Decret Llei en l'àmbit de les competències respectives.

2. La conselleria competent en matèria de pressuposts ha d'efectuar, en les partides pressupostàries corresponents, les retencions dels crèdits necessàries com a conseqüència de l'aplicació d'aquest Decret Llei en l'àmbit del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma.

Disposició addicional sisena. Aplicació del Decret Llei als òrgans estatutaris²²⁶

1. Els òrgans competents en matèria de personal del Parlament de les Illes Balears, de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears i de la resta d'òrgans estatutaris als quals, si s'escau i per raó de la seva autonomia, no siguin aplicables directament les mesures que conté aquest Decret Llei, han d'adoptar els acords necessaris per garantir, en l'àmbit de les competències respectives, l'aplicació efectiva de mesures equivalents de les que estableix aquest Decret Llei.

2. En tot cas, d'acord amb el que preveuen l'article 136 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears i el primer paràgraf de l'article 1 de la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, i en aplicació del principi de transparència a què es refereixen l'article 6 de la Llei orgànica esmentada i la disposició addicional quarta del Reial decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, els òrgans estatutaris als quals, per raó de la seva autonomia, no siguin aplicables directament les mesures que conté el present Decret Llei, han de trametre a la Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació²²⁷ del Govern de les Illes Balears informació sobre les iniciatives que emprenguin per complir les mesures de racionalització de la despesa previstes en

²²⁶ Nova redacció d'aquesta disposició donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

²²⁷ La remissió s'ha d'entendre feta a la conselleria competent en matèria pressupostària.

aquest Decret Llei, tant pel que fa als membres d'aquests òrgans com pel que fa al personal que hi presta serveis.

Així mateix, aquests òrgans han de trametre a la Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació la resta d'informació que sigui necessària en matèria de despeses de personal i, en general, d'execució pressupostària a fi que el Govern de les Illes Balears pugui complir amb les previsions que es contenen en la normativa reglamentària estatal per la qual es despleguen les obligacions de subministrament d'informació previstes en la Llei orgànica d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.²²⁸

Disposició addicional setena. Personal de la Universitat de les Illes Balears

1. Sens perjudici del que disposi la normativa bàsica estatal, les mesures que estableixen els capítols II, III i VI d'aquest Decret Llei són aplicables, amb les especificitats inherents a la seva organització, al personal docent i investigador i al personal d'administració i serveis de la Universitat de les Illes Balears, com també al que presta els seus serveis en les entitats que en depenen i sobre les quals tengui el control majoritari d'acord amb els criteris de la normativa pressupostària.

Els òrgans de govern i direcció que tenen atribuïdes funcions en matèria de personal, en el marc de l'autonomia universitària, han d'adoptar les mesures necessàries per assegurar el compliment d'aquest Decret Llei.

2. La conselleria competent en matèria de pressuposts ha d'efectuar, en les partides pressupostàries corresponents, les retencions que, a aquest efecte, li comuniqui la Universitat de les Illes Balears.

Disposició addicional vuitena. Consells insulars i administracions locals de les Illes Balears

Els òrgans competents dels consells insulars i de les administracions locals de les Illes Balears han d'adoptar els acords necessaris per garantir, en l'àmbit de les competències respectives,

²²⁸ Segon paràgraf afegit per la Llei 15/2012, de 27 de desembre, esmentada en la nota 196.

l'aplicació efectiva de mesures equivalents a les que estableix aquest Decret llei.

Disposició addicional novena. Suspensió de convenis, pactes i acords²²⁹

1. En l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es garanteix el compliment dels convenis col·lectius, els acords i els pactes que afecten el personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma i de les entitats que integren el seu sector públic instrumental, d'acord amb la delimitació que en fa l'article 2.1 d'aquest Decret llei, excepte quan, excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada de l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques existents, el Govern de les Illes Balears, en la seva condició d'òrgan col·legiat superior que dirigeix la política general i que exerceix les funcions executiva i administrativa, acordi suspendre o modificar el compliment de convenis col·lectius, acords i pactes ja signats en qualsevol àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma o de les entitats que integren el seu sector públic instrumental, en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

2. A l'efecte del que estableix l'apartat anterior, s'entén que es produeix una causa greu d'interès públic derivada de l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques quan l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o les entitats que integren el seu sector públic instrumental han d'adoptar mesures o plans d'ajust, de reequilibri dels comptes públics o de caràcter economicofinancer per assegurar l'estabilitat pressupostària o la correcció del dèficit públic.

3. En tot cas, es manté fins al 31 de desembre de 2014 la suspensió de l'Acord de la Mesa de l'Ensenyament Privat Concertat de les Illes Balears de 8 de juliol de 2008, quant a la paga extraordinària d'antiguitat de 25 anys de servei, a la paga extraordinària de 25 anys al professorat en règim especial de treballadors autònoms, al complement lligat a l'antiguitat i formació del professorat i a l'equiparació gradual de la remuneració amb el personal docent

²²⁹ L'epígraf d'aquesta disposició i els apartats 1 i 2 han estat modificats pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

públic, a què es refereix el punt quart de l'apartat 1 de la disposició addicional sisena de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2012.²³⁰

Disposició addicional desena. Concerts educatius²³¹

Durant els cursos escolars 2012-2013, 2013-2014 i 2014-2015, l'establiment de nous concerts educatius queda limitat a un curs, nivell o cicle educatiu.

Disposició addicional onzena. Comissió de seguiment de les mesures

Per acord del Consell de Govern, s'ha de constituir una comissió específica, adscrita a la Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació²³², la finalitat de la qual sigui el seguiment de l'execució de totes les mesures que conté aquest Decret Llei.

Disposició addicional dotzena. Cessament dels membres del Consell Escolar de les Illes Balears

Per tal de constituir el Consell Escolar de les Illes Balears amb l'estructura resultant de la modificació de l'article 9.1 del Text refós de la Llei de consells escolars de les Illes Balears, aprovat pel Decret legislatiu 112/2001, de 7 de setembre, a què es refereix la disposició final segona d'aquest Decret Llei, es disposa el cessament de tots els seus membres amb efectes a partir de l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei, i queden en funcions, fins que es constitueixi el nou consell, el president, el vicepresident i el secretari.

Disposició addicional tretzena. Referències temporals²³³

D'acord amb el que estableixen els articles 13, 14 i 24.2, i l'apartat 3 de la disposició addicional novena, les referències als anys 2012 i

²³⁰ Apartat modificat per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 196.

²³¹ Nova redacció d'aquesta disposició donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

²³² L'adscripció s'ha d'entendre feta a la conselleria competent en matèria pressupostària.

²³³ Nova redacció d'aquesta disposició donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

2013 que conté l'apartat 2 de la disposició addicional sisena de la Llei 9/2011 s'han d'entendre fetes als anys 2014 i 2015, respectivament.

Disposició addicional catorzena. Denominacions

Totes les denominacions que en aquest Decret Llei apareixen en masculí s'han d'entendre referides també al femení.

Disposició addicional quinzena. Finançament de la paga extraordinària del mes de desembre de 2012 en l'àmbit de l'ensenyament privat sostingut totalment o parcialment amb fons públics²³⁴

1. La conselleria competent en matèria d'educació no finança les quanties que, l'any 2012, correspongui percebre en concepte de segona paga extraordinària, o per un concepte equivalent, al personal docent no universitari dels centres privats concertats de les Illes Balears, amb la reducció corresponent en el finançament de les quotes de la Seguretat Social.

Tampoc no es finança aquesta paga en cas que es percebi de manera prorratejada entre les dotze mensualitats.

2. En aquest sentit, se suspenen les normes, els convenis, els acords i els pactes relatius a la paga extraordinària esmentada, en la mesura que pertoqui.

Disposició addicional setzena. Extensió de mesures a l'àmbit de l'ensenyament privat sostingut totalment o parcialment amb fons públics²³⁵

Qualsevol mesura continguda en una norma amb rang de llei que disminueixi les retribucions dels empleats públics és aplicable, amb les adaptacions corresponents, al finançament de les retribucions del personal docent no universitari dels centres privats concertats de les Illes Balears.

²³⁴ Disposició afegida pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

²³⁵ Ídem nota anterior.

Disposició addicional dissetena. Reducció voluntària del complement específic²³⁶

1. El personal funcionari de serveis generals i docent de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, qualsevol que sigui el grup o el subgrup al qual pertanyi, pot sol·licitar la reducció de l'import del complement específic corresponent al lloc de treball que ocupi per tal d'adequar-lo al percentatge al qual es refereix l'article 16.4 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

2. La reducció de l'import del complement específic no suposa de manera automàtica l'autorització de cap compatibilitat per a l'exercici d'activitats privades a favor del sol·licitant, el qual està obligat a sol·licitar el reconeixement exprés d'aquesta compatibilitat en els termes que estableix l'article 14 de la Llei 53/1984.

3. En tot cas, la denegació de la compatibilitat implica automàticament, i amb efectes jurídics i econòmics des de la data de la sol·licitud de compatibilitat, l'increment del complement específic objecte de reducció fins a la quantia originària.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria primera. Règim transitori de determinats procediments i mesures

1. El que disposa l'article 7 d'aquest Decret Llei s'ha d'aplicar a les situacions d'incapacitat temporal que s'iniciïn a partir de l'1 de setembre de 2012. Per a les situacions d'incapacitat temporal iniciades abans d'aquesta data, s'ha d'aplicar el règim jurídic vigent abans de l'1 de juny de 2012.²³⁷

2. El que disposa l'article 8 no és aplicable a les sol·licituds d'ajuts de fons social registrades amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei.

²³⁶ Disposició afegida pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

²³⁷ Nova redacció d'aquest apartat donada pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

3. El que disposa l'article 15.2 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en la redacció establerta per la disposició final primera d'aquest Decret Llei, és aplicable també als consorcis fins que no s'hagin integrat plenament en el sector públic administratiu d'acord amb el que preveu la disposició transitòria segona del Decret legislatiu 1/2005, de 24 de juny, que aprova el Text refós de la Llei de finances de la Comunitat Autònoma de la Illes Balears.

4. Les modificacions dels articles 21.4 i 22.6 de la Llei 7/2010, que conté la disposició final primera, són aplicables als contractes i a la resta d'instruments jurídics existents abans de l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei.

D'acord amb això, tots els contractes o els instruments jurídics que regulin les relacions laborals o de serveis amb els òrgans unipersonals de direcció i amb el personal directiu professional de les entitats que integren el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma han d'experimentar l'adequació oportuna per tal d'adaptar-se a les normes que contenen els preceptes esmentats de la Llei 7/2010, amb efectes en tot cas a partir de l'1 de gener de 2013.

5. Així mateix, el que disposa l'article 28.1 d'aquest decret Llei és aplicable a tots els contractes i a la resta d'instruments jurídics existents abans de la seva entrada en vigor i fins al 31 de desembre de 2012, els quals han d'experimentar l'adequació oportuna a fi d'adaptar-se a l'estructura retributiva a què es refereix l'article esmentat, amb efectes en tot cas a partir de l'1 de gener de 2013.²³⁸

Disposició transitòria segona. Constitució del Consell Escolar de les Illes Balears

1. El Consell Escolar de les Illes Balears s'ha de constituir en el termini d'un mes, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei, amb l'estructura resultant de la modificació continguda en la disposició final segona, i quedarà vàlidament constituït quan s'hi hagin integrat, com a mínim, dos terços dels seus components.

²³⁸ Nova redacció d'aquest apartat donada per la Llei 15/2012, de 27 de desembre, esmentada en la nota 196.

2. Les entitats, els organismes i les institucions representats en el Consell Escolar de les Illes Balears han de comunicar els seus representants dins els quinze dies següents a la notificació de l'Administració de la Comunitat Autònoma per la qual s'insti la designació.

3. La convocatòria de la nova sessió constitutiva del Consell Escolar de les Illes Balears, l'ha d'efectuar el conseller d'Educació, Cultura i Universitats.

4. Els terminis de renovació dels membres del Ple del Consell es computen a partir de la nova sessió constitutiva del Consell Escolar de les Illes Balears.

5. Per resolució del conseller d'Educació, Cultura i Universitats, s'ha de crear una comissió que redacti un nou projecte de reglament del Consell, que ha d'aprovar el Ple, constituïda pel president, el vicepresident i dos vocals del mateix Ple.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Disposició derogatòria única. Derogació de normes i ineficàcia d'acords

1. Es deroguen totes les normes que s'oposin a allò que estableix aquest Decret llei.

2. Així mateix, queda sense efecte l'Acord del Consell de Govern de 17 d'abril de 2009, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat, de 7 d'abril de 2009, pel qual s'homogeneïzen els horaris de tots els equips d'atenció primària de les zones bàsiques de salut de Mallorca (BOIB núm. 60, de 25 d'abril).

3. Queda també sense efectes l'Acord del Consell de Govern de 29 de juny de 2012 pel qual s'estableixen les excepcions a la suspensió del complement econòmic destinat a completar la prestació per incapacitat temporal per contingències comunes del règim de la Seguretat Social.²³⁹

²³⁹ Apartat 3 afegit pel DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. Modificacions de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

1. L'apartat 2 de l'article 15 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, queda modificat de la manera següent:

«2. La iniciació de qualsevol expedient de despesa per part de les entitats que integren el sector públic empresarial i fundacional, del qual es puguin derivar obligacions econòmiques per a l'entitat superiors a 50.000 euros, requereix l'autorització de la persona titular de la conselleria d'adscripció de l'entitat o, en el cas que ultrapassin la quantia de 500.000 euros, del Consell de Govern, a proposta de la conselleria d'adscripció. Aquesta autorització ha de tenir lloc prèviament a l'adopció del compromís jurídic corresponent, atesa la documentació que integri l'inici de l'expedient de despesa en cada cas, com també la informació addicional que, si s'escau i a aquest efecte, s'estableixi reglamentàriament».

2. El primer paràgraf de l'article 20.3 de la Llei 7/2010 queda modificat de la manera següent:

«El consell d'administració, el patronat, la junta de govern o l'òrgan equivalent han de tenir un mínim de 7 membres i un màxim de 13, segons la dimensió de l'entitat, entre els quals hi ha d'haver almenys un representant de la conselleria competent en matèria d'hisenda i pressuposts. Amb caràcter general, la majoria dels membres d'aquest òrgan han de ser designats, directament o indirectament, per òrgans de l'Administració de la Comunitat Autònoma o d'ens del sector públic autonòmic».

3. El segon paràgraf de l'article 20.4 de la Llei 7/2010 queda modificat de la manera següent:

«En el cas d'ens que no disposin de gerència, o òrgan unipersonal equivalent, les funcions i les responsabilitats atribuïdes en aquesta Llei a la gerència corresponen al conseller delegat o a l'òrgan que es prevegi a aquest efecte en els estatuts de l'entitat o que decideixi l'òrgan col·legiat superior, i, si no hi ha cap d'aquests òrgans, al president de l'entitat».

4. L'apartat 4 de l'article 21 de la Llei 7/2010 queda modificat de la manera següent:

«4. Els titulars de la gerència i dels altres òrgans unipersonals de direcció de l'ens no perceben cap indemnització en el moment del seu cessament, excepte la que pugui correspondre'ls d'acord amb el que estableixen els paràgrafs següents d'aquest apartat.

L'extinció, per desistiment de l'empresari, dels contractes d'alta direcció únicament dóna lloc a una indemnització no superior a set dies per any de servei de la retribució anual en metàl·lic, amb un màxim de sis mensualitats. El càlcul de la indemnització s'ha de fer tenint en compte la retribució anual en metàl·lic que en el moment de l'extinció es percebi com a retribució fixa íntegra i total, exclosos els incentius o complements variables.

No es té dret a cap indemnització quan la persona, el contracte d'alta direcció de la qual s'extingeixi per desistiment de l'empresari, tingui la condició de funcionari de carrera o sigui empleat d'una entitat integrant del sector públic amb reserva de lloc de treball.

El desistiment s'ha de comunicar per escrit, amb un termini màxim d'antelació de quinze dies naturals. En cas d'incompliment del preavís esmentat, l'entitat ha d'indemnitzar la persona amb una quantia equivalent a la retribució corresponent al període de preavís incomplert».

5. L'apartat 6 de l'article 22 de la Llei 7/2010 queda modificat de la manera següent:

«6. Sens perjudici de la facultat de desistiment unilateral de l'empresari, els òrgans competents per contractar el personal directiu professional han de vetlar perquè els contractes que se subscriguin amb aquest tipus de personal prevegin expressament que el cessament de l'òrgan que subscrigui el contracte en nom de l'entitat impliqui l'extinció de la relació laboral, ja sia de manera immediata, ja sia diferida a una data certa a comptar des del cessament d'aquell òrgan.

En tot cas, en els contractes que se subscriguin amb el personal directiu professional de naturalesa laboral s'ha d'aplicar el mateix règim d'indemnitzacions que estableix l'apartat 4 de l'article 21 per als òrgans unipersonals de direcció».

6. L'apartat 5 de l'article 23 queda modificat de la manera següent:

«5. Les entitats del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que no disposen de comitè d'empresa o de delegats de personal han de sotmetre les ofertes públiques d'ocupació i les bases generals de les convocatòries de selecció de personal a la negociació en el si de les meses sectorials de negociació constituïdes a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que correspongui, en funció del sector d'activitat sanitari, d'ensenyament o de serveis generals de què es tracti en cada cas».

7. S'afegeix un segon paràgraf en l'apartat 3 de l'article 57 de la Llei 7/2010, amb la redacció següent:

«Aquest acord s'ha d'adoptar a proposta de la conselleria interessada, amb l'informe preceptiu de la conselleria competent en matèria d'hisenda i pressuposts».

Disposició final segona. Modificació del Text refós de la Llei de consells escolars de les Illes Balears, aprovat pel Decret legislatiu 112/2001, de 7 de setembre

L'apartat 1 de l'article 9 del Text refós de la Llei de consells escolars de les Illes Balears, aprovat pel Decret legislatiu 112/2001, de 7 de setembre, queda modificat de la manera següent:

«1. El Consell Escolar de les Illes Balears és integrat per:

- a) Sis representants del professorat dels nivells educatius de l'ensenyament no universitari de les Illes Balears, proposats per les associacions i organitzacions sindicals d'ensenyants en proporció a la seva representativitat i entre els sectors públic i privat de l'ensenyament. Quatre d'aquests representants han de correspondre a l'ensenyament públic i dos a l'ensenyament concertat.
- b) Cinc pares o mares d'alumnes, proposats per les confederacions o federacions d'associacions de pares i mares d'alumnes, en proporció a la seva representativitat. Tres d'aquests representants han de pertànyer als centres públics i dos als centres concertats.
- c) Dos alumnes d'ensenyament no universitari, proposats per les confederacions o les federacions d'associacions d'alumnes, d'acord amb els seus nivells i especialitats i en proporció a la

- seva representativitat. Un d'aquests representants ha de ser dels centres públics i l'altre d'un centre concertat.
- d) Un representant del personal administratiu i de serveis dels centres docents, proposat per les centrals i associacions sindicals atenent la seva representativitat.
 - e) Un representant titular de centres privats, proposat per les organitzacions corresponents atenent la seva representativitat.
 - f) Un representant proposat per les diferents centrals i organitzacions sindicals més representatives.
 - g) Dos representants proposats per les diferents organitzacions patronals.
 - h) Dos representants de la conselleria competent en matèria d'educació, designats pel conseller.
 - i) Els presidents dels consells escolars insulars.
 - j) Tres representants de l'Administració local, proposats per les entitats representatives dels interessos dels ens locals.
 - k) Quatre representants dels consells insulars, proposats per la presidència de les institucions respectives.
 - l) Un representant de la Universitat de les Illes Balears, proposat pel rector d'aquesta institució.
 - m) Dues personalitats de reconegut prestigi en el camp de l'educació, designades pel conseller competent en matèria d'educació, alguna de les quals ha de pertànyer a un moviment de renovació pedagògica o institució reconeguda en l'àmbit educatiu.
 - n) Un representant del Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats de les Illes Balears.
 - o) Un representant del sector de cooperatives de l'ensenyament de treball associat de les Illes Balears».

Disposició final tercera. Modificació de l'Ordre de dia 27 de gener de 2009, de la consellera d'Educació i Cultura, per la qual es regula l'estructura i el funcionament dels centres de professorat de les Illes Balears

1. S'afegeixen les lletres f) i g) a l'apartat 2 de l'article 3 de l'Ordre de dia 27 de gener de 2009, de la consellera d'Educació i Cultura, per

la qual es regula l'estructura i el funcionament dels centres de professorat de les Illes Balears, amb la redacció següent:

«f) Acreditar els coneixements d'una llengua estrangera equivalent al nivell B2 del Marc europeu comú de referència per a les llengües (MECR).

g) Acreditar 100 hores de formació en les tecnologies de la informació i la comunicació».

2. El paràgraf segon de l'apartat 3 de l'article 3 de l'Ordre esmentada queda modificat de la manera següent:

«Si el resultat de l'avaluació és positiu, es renova el nomenament, en comissió de serveis, per un període d'un any».

3. La lletra b) de l'apartat 2 de l'article 7 de l'Ordre esmentada queda modificada de la manera següent:

«b) Acreditar una antiguitat mínima de tres anys com a funcionari de carrera en actiu en algun dels cossos que integren la funció pública docent».

4. S'afegeixen les lletres f) i g) en l'apartat 2 de l'article 7 de l'Ordre esmentada, amb la redacció següent:

«f) Acreditar els coneixements d'una llengua estrangera equivalent al nivell B2 del Marc europeu comú de referència per a les llengües (MECR).

g) Acreditar 100 hores de formació en les tecnologies de la informació i la comunicació».

5. L'apartat 3 de l'article 7 de l'Ordre esmentada queda modificat de la manera següent:

«3. El seu nomenament s'ha de fer per un període inicial d'un any en règim de comissió de serveis. Després d'aquest període, se n'ha d'avaluar l'actuació en les condicions que s'estableixin en les convocatòries corresponents. Si el resultat de l'avaluació és positiu, es renova el nomenament, novament en comissió de serveis, per un període d'un any».

6. L'apartat 4 de l'article 7 de l'Ordre esmentada queda modificat de la manera següent:

«4. En les convocatòries públiques corresponents s'han de determinar les condicions de l'avaluació que assenjala l'apartat 4 de l'article 14 del Decret 68/2001. En cas que no hi hagi candidats a una assessoria d'un centre de professorat, o si aquests no compleixen els mèrits mínims exigits en la convocatòria, o bé cap

candidat no supera la fase de concurs públic de mèrits, el director general de Recursos Humans, a proposta del director general d'Ordenació, Innovació i Formació Professional, ha de nomenar una persona per a cada plaça no coberta, amb caràcter provisional, per un període d'un any».

7. L'apartat 7 de l'article 7 de l'Ordre esmentada queda modificat de la manera següent:

«7. El nombre d'assessories s'ha d'adequar en cada CEP al nombre de centres adscrits, al nombre de professors i a les característiques especials del seu àmbit geogràfic; el nombre d'assessories de cada CEP és d'un mínim de 8 en el cas dels CEP de tipologia III, un mínim de 4 en els CEP de tipologia II i un mínim d'un en el cas dels de tipologia I. Les places d'assessors o d'assessores poden ser augmentades, segons els canvis en el nombre de centres de l'àmbit geogràfic, l'augment del professorat del seu àmbit o segons els programes educatius que dissenyi la Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats».

Disposició final quarta. Normes de desplegament

1. Es faculta el Govern de les Illes Balears perquè dicti les disposicions que siguin necessàries per desplegar aquest Decret llei.

2. Així mateix, es faculta el Govern de les Illes Balears perquè, mitjançant decret, declari l'acabament de la vigència de les normes d'abast temporal que conté aquest Decret llei, d'acord amb el que preveu la disposició final sisena.

Disposició final cinquena. Deslegalització

La norma que es modifica en virtut de la disposició final tercera es pot modificar, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Decret llei, mitjançant una ordre de la persona titular de la conselleria competent en matèria d'educació.

Disposició final sisena. Regles sobre vigència

1. Totes les normes que conté aquest Decret llei que no limitin els seus efectes durant un període temporal determinat tenen vigència indefinida.

2. En tot cas, les disposicions de caràcter temporal poden reduir la vigència prevista inicialment en funció del compliment dels objectius

de dèficit públic, de la manera que preveu l'apartat 2 de la disposició final quarta anterior.

Disposició final setena. Entrada en vigor²⁴⁰

Aquest Decret llei entra en vigor el mateix dia en què es publiqui en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

²⁴⁰ Cal tenir en compte que la DT única del DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 196, estableix que tot el que disposa sobre dies de vacances i sobre dies d'assumptes propis, dies addicionals de lliure disposició o altres de naturalesa semblant, és aplicable a partir del dia 1 de gener de 2013.

ÍNDEX ANALÍTIC

(La numeració remet als articles de les normes)

Accés a la funció pública

Adquisició de la condició de personal funcionari **§1 62 §2 56**

Concurs →

Concurs-oposició →

Convocatòries de selecció →

De funcionaris de nacionalitat espanyola
d'organismes internacionals **§1 58**

De persones amb discapacitats **§1 59 §2 48, 49.1 c, DA 11a**

Efectes de la prestació de serveis **§1 12.4, DT 4a §2 19, 20.4**

Homogeneïtzació dels procediments selectius **§2 55**

Inclusió de període de pràctiques, període de prova
o cursos de formació **§1 61.5 §2 49.1 f**

Oferta d'ocupació pública →

Principis **§1 55 §2 44**

Promoció interna →

Requisit

d'accés **§1 56 §2 50**

de nacionalitat **§1 56.1 a, 57 §2 50.1 a**

Selecció →

Sistemes de selecció **§1 61 §2 45**

Acords i pactes sindicals §1 38

Acords i pactes suspesos **§3 13, 14, 24.2, DA 9a.3, DD única. 2**

Adhesió a acords **§1 34.2**

Garantia de compliment dels que afectin el personal laboral **§1 32.2**

Òrgan competent per donar validesa i eficàcia als acords **§2 5.2 c**

Òrgan competent per establir els instruccions i directrius que
han de seguir en la negociació sindical **§2 5.2 c,d**

Organitzacions sindicals →

Possibilitat de suspensió **§1 32.2 §3 DA 9.1 i 2**

Ratificació dels acords d'òrgans de naturalesa tècnica **§1 33.2**

Solució extrajudicial de conflictes col·lectius **§1 45**

Accions formatives

Cursos →

Adquisició de la condició de personal funcionari

Accés a la funció pública →

Requisits **§1 62 §2 56**

Adscripció o adjudicació provisional

De llocs de feina en els procediments selectius **§2 53**

Efectes del silenci **§2 DA 8a f**

Obligació de participar en les convocatòries
públiques de provisió **§2 93.2**

Per reingrés al servei actiu **§2 113.2**

Per remoció del lloc de feina **§2 93**

Per trasllat a causa de violència **§2 85.1**

Provisió de llocs de feina →

Situació de servei actiu **§2 98**

Avaluació de l'acompliment

Cessament o remoció →

Concepte i efectes **§1 20 §2 39**

Dret a l'objectivitat **§1 14 c §2 115.1 f**

Efectes en l'adquisició del grau personal **§2 64 c, 67**

Fonament de l'actuació administrativa **§1 1.3 i**

Incidència dels resultats en els instruments

d'ordenació i planificació dels recursos humans **§2 38.4**

Negociació de les normes que fixin

els criteris i mecanismes generals **§1 37.1 d**

Òrgans competents **§2 10.3**

Personal directiu →

Remoció per acompliment inadequat o rendiment insuficient **§2 92.1 a**

Subjecció del personal directiu a l'avaluació
de l'acompliment **§1 13.3 §2 35.3**

Valoració del resultat en la carrera professional **§1 17 b §2 78.4**

Bases

Convocatòries de selecció →

Carrera administrativa

Grau personal →

Promoció interna →

Provisió de llocs de feina →

Cessament o remoció

Del lloc de feina

obtingut per concurs **§1 20.5 §2 92.1**

obtingut per lliure designació **§1 80.4 §2 92.2**

Del personal

eventual **§1 12.3 §2 20.3**

funcionari d'altres administracions públiques **§1 84.3**

funcionari interí **§1 10.3 §2 16**

Efectes **§2 93**

Excepció de l'obligació de romandre un mínim

de dos anys en el lloc de feina **§2 81.4**

Inscripció en el Registre de Funcionaris

amb Habilitació de Caràcter Estatal **§1 DA 2a.4**

Provisió de llocs de feina →

Reserva de llei per establir els procediments de provisió

en supòsits de cessament o remoció **§1 78.3**

Situació de servei actiu **§2 98.2**

Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública

Creació, composició i funcions **§1 100.3**

Comissió de Coordinació de la Funció Pública Local de les Illes Balears

Creació **§2 8.6**

Comissió de Personal

Atribucions **§2 9.2**

Composició i règim de funcionament **§2 9.3**

Naturalesa i adscripció **§2 4.1 b, 9.1**

Comissió de serveis

Concepte i regulació **§2 82**

D'atribució temporal de funcions **§2 88, 88 bis**
Dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal **§1 DA 2a.5.3**
Efectes del silenci **§2 DA 8a c**
Finalització **§2 82.3, 88 ter**
Forçosa **§2 87**
Mobilitat →
Obligació d'inclusió dels llocs de feina ocupats en la següent
convocatòria de provisió **§2 82.4**
Òrgan competent per resoldre-la
o autoritzar-la **§2 6.3 h, DA 3a.2 c, DA 4a.2 c**
Per cooperació internacional **§2 83**
Per motius de salut **§2 84**
Provisional a grup o subgrup superior **§2 82 bis**

Comissions paritàries de seguiment

De pactes i acords sindicals **§1 38.5**

Compatibilitat

Règim de compatibilitat i d'incompatibilitat →

Complement de destinació

Classificació dels llocs de feina per a la determinació de les
retribucions corresponents **§2 32.1**
Concepte **§2 121.3 a**
Contingut mínim de les relacions de llocs de feina **§2 30**
Dret
a percebre com a mínim el corresponent al grau personal **§2**
63.4
a percebre'l en la quantia fixada anualment per als directors o
les directores generals de l'Estat **§2 DA 9a**
Que es respecti en cas de redistribució d'efectius **§2 89.1**
Grau personal →
Nivell →
Règim retributiu →

Complement de productivitat

Concepte **§2 121.3 c**
Efectes de l'avaluació de l'acompliment **§2 39.2**

Règim retributiu →

Complement específic

Concepte **§2 121.3 b**

Contingut mínim de les relacions de llocs de feina **§2 30 f**

Dret que es respecti en cas de redistribució d'efectius **§2 89.1**

Igual o inferior al del lloc de procedència, en cas de trasllat per motius de salut **§2 84.2**

Règim retributiu →

Concurs

Accés a la funció pública →

Classificació **§2 76.2**

Com a sistema

d'accés als cursos específics per a l'adquisició

de grau personal **§2 67**

de provisió **§1 78.2 §2 75.1**

de selecció de personal funcionari **§1 61.6 §2 45.1,4**

de selecció de personal laboral fix **§1 61.7 §2 45.1,4**

Concepte i regulació **§1 79.1 §2 45.1,4, 75.1**

Concurs de mèrits **§2 77**

Concurs específic **§2 78**

Contingut mínim de les convocatòries **§2 80.1**

Continuïtat en el lloc de feina obtingut, vinculada a l'avaluació de l'acompliment **§1 20.4**

Dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal **§1 DA 2a.4,5**

Mèrits generals **§2 76.3**

Obligació d'establir el termini mínim d'ocupació **§1 79.2**

Òrgans de valoració **§2 76.4**

Possibilitat de convocatòria amb segona fase d'adjudicació **§2 76.5**

Possibilitat de limitar-lo a àrees o àmbits determinats **§1 69.2 c §2 75.2**

Provisió de llocs de feina →

Publicació de les convocatòries **§2 80.2**

Regles generals **§2 76**

Remoció o cessament del lloc de feina obtingut **§1 20.5, 79.3 §2 92.1**

Selecció →

Concurs-oposició

Accés a la funció pública →

Com a sistema de

promoció interna per accedir a cossos i escales del grup C **§2** DA
7a

selecció de personal funcionari **§1** 61.6 **§2** 45.1

Concepte **§1** 61.6 **§2** 45.1,3

Possibilitat de còmput del temps de serveis prestats **§1** DT 4a.3
§2 19.2

Selecció →

Selecció de personal laboral fix **§1** 61.7 **§2** 45.1

Condicions de feina i d'ocupació

Acords i pactes sindicals →

Del personal directiu **§1** 13.4, 37.2 c

Drets dels empleats públics **§1** 15 b, 31.1,2 **§2** 115.1 o

Incidència en el règim retributiu **§1** 24 b **§2** 120 c,d, 121.3 b

Matèria objecte de negociació **§1** 37.1 k,m, 37.2 a

Negociació **§1** 33, 36.3, 38.8

Obligació de respectar

els convenis i acords de caràcter internacional **§1** 31.8

en cas de mobilitat forçosa **§1** 81.2 **§2** 74.3

Òrgans competents **§1** 38.7 **§2** 5.2 c

Vigilància del compliment de les normes **§1** 40.1 e

Consell Balear de la Funció Pública

Atribucions **§2** 8.1

Comissions tècniques de treball **§2** 8.5

Composició i règim de funcionament **§2** 8.2

Creació de la Comissió de la Funció Pública Local **§2** 8.6

Emissió d'informe preceptiu en la homogeneïtzació
dels procediments selectius **§2** 55.1

Funcions **§2** 8.3

Naturalesa **§2** 4.1 b

Reglament **§2** 8.4

Contracte laboral

Com a vincle del personal laboral **§1** 11.1, 32 **§2** 17.1

De durada determinada **§2** 18.1

Formalització per escrit **§1** 11.1 **§2** 17.2

Instrument per a la determinació de les retribucions
del personal laboral **§1** 27

Òrgans competents **§2** 6.3 *d,l*, DA 3a.2 *e*, DA 4a.2 *e*

Personal laboral →

Convocatòries de provisió

Com a sistema ordinari de reingrés al servei actiu **§2** 113.1

Concurs →

Contingut mínim **§2** 80.1

De concurs **§2** 76.1

De concurs específic **§2** 78

De lliure designació **§1** 80 **§2** 79

De llocs ocupats amb caràcter provisional o temporal **§1** 81.3 **§2**
82.4

De personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal **§1** DA
2a.5

Dret de participació del personal funcionari en situació de serveis
en altres administracions **§1** 88.3

Inclusió dels mèrits generals **§2** 76.3

Lliure designació →

Obligació del personal adscrit amb caràcter provisional
de participar-hi **§2** 93.2

Òrgans competents **§2** 6.3 *f*, DA 3a.2 *b*, DA 4a.2 *b*

Periodicitat **§2** 77.2

Possibilitat

de segona fase d'adjudicació **§2** 76.5

que es limitin a un àmbit determinat **§1** 69.2 *c* **§2** 75.2

Provisió de llocs de feina →

Publicitat **§1** 78.2, 80.1,2 **§2** 75.1, 80.2

Convocatòries de selecció

Accés a la funció pública →

Adequació del nombre d'aspirants aprovats al nombre de places
convocades **§1** 61.8 **§2** 52.3

Com a instrument d'execució de l'oferta pública
d'ocupació **§1** 70.1 **§2** 47.4

Contingut mínim **§2** 49.1

De consolidació d'ocupació temporal **§1** DT 4a

De personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal **§1** DA
2a.4

Efectes de la no acreditació dels requisits **§2** 56.2

Ens i òrgans competents **§2** 6.3 c, 54.1 a, DA 3a.2 a, DA 4a.2 a

Inclusió del barem de mèrits **§2** 45.4

Obligació
d'especificar la modalitat de promoció interna **§2** 69.2
d'establir l'acumulació de les places vacants per promoció
interna a l'accés lliure o a l'inrevés **§2** 70.4

Òrgans de selecció **§1** 60 **§2** 51, 52

Per a l'accés
extraordinari a una especialitat determinada **§2** 28
ordinari als cossos, a les escales i a les especialitats **§2** 26.1

Possibilitat
de convocatòria independent per a la promoció interna **§2** 68.2
que estableixin exempcions de proves o reducció de temaris **§2**
70.2
que estableixin requisits específics d'accés **§2** 50.2
que incloguin cursos o períodes de prova **§2** 46.2

Publicitat **§1** 55.2 a **§2** 44.1, 49.2

Responsabilitat dels òrgans de selecció **§2** 52.2

Selecció →

Vinculació **§2** 49.2

Cossos i escales

Accés
extraordinari **§2** 26.2,3, 27
ordinari **§2** 26.1, 45.1
per promoció interna **§1** 16.3 c,d, 18.3 **§2** 68.1, 69, 70.1, DA 7a

Adequació entre les funcions atribuïdes i
els sistemes de selecció **§2** 44.2 d

Agrupació dels funcionaris **§1** 75.1 **§2** 23

Assimilació a d'altres agrupacions de funcionaris **§1** 75.3

Classificació

dels cossos en generals i especials **§2** 21.2

en grups i subgrups **§1** 76

Com a sistema d'ordenació de la funció pública autonòmica **§2**
21.1

Concepte

d'escala **§2** 23.2

de cos **§2** 21.3, 23.1

Creació, modificació i supressió **§1** 75.2 **§2** 24

Efectes

de l'adjudicació d'un lloc de feina adscrit a més
d'un cos o escala **§2** 81.2

del silenci **§2** DA 8a g

En relació amb

el grau personal **§2** 63.6, 65

l'adscripció provisional **§2** 93.1

les comissions de serveis **§2** 82.1,2

Equivalència entre cossos i escales **§2** 5.2 m, 54.2, 55.2

Especialitats →

Excedència voluntària per prestació de serveis en

el sector públic en cas d'accés a un altre cos o escala **§2** 103

Funcions dels cossos generals i especials **§2** 21.2

Grups i subgrups de classificació →

Integració del personal funcionari **§1** 88.2 **§2** 94, 95

Obligació de

constar a les convocatòries de selecció **§2** 49.1 a

constar a les ofertes d'ocupació pública **§2** 47.2

constar a les relacions de llocs de feina **§1** 74 **§2** 30 e

respectar les funcions pròpies en supòsit d'assignació
temporal de funcions **§2** 34.4

Òrgans competents **§2** 5.2. i, l, m, 6.3 e

Possibilitat d'adscripció dels llocs de feina

a un o més cossos o escales **§2** 33

Prohibició de crear nous cossos o escales amb funcions similars **§2**
24.3

Regulació de l'escala de funcionaris de l'Administració local amb
habilitació de caràcter estatal **§1** DT 7a

Cursos

Competència **§2** 5.2 *j*, 54.1 *c*

Contingut **§2** 71.2

Deure **§2** 124.1 *n*

Dret a participar-hi

durant el gaudi del permís per part o

per adopció o acolliment **§1** 49 *a,b*

durant l'excedència per cura de familiars **§1** 89.4

En procediments selectius **§1** 61.5 **§2** 46.2, 49.1 *f*, DA 7a

Escola Balear d'Administració Pública →

Formació i perfeccionament →

Mesures d'optimització de recursos **§2** 38.2 *c*

Naturalesa i efectes **§2** 71.3

Per a l'accés extraordinari a les especialitats **§2** 26.3, 28

Per a l'adquisició de grau personal **§2** 64 *c*, 67

Principis d'accés **§2** 71.5

Valoració **§2** 76.3 *e*

Delegats de personal

Concepte i nombre **§1** 39.1,2

Deures **§1** 41.3

Durada de la representació **§1** 42

Funcions **§1** 40.1

Garanties i drets **§1** 41.1,2

Junta de Personal →

Legitimació **§1** 33.1, 36.1, 40.2, 46.1 *a*

Organitzacions sindicals →

Procediment electoral **§1** 44

Promoció d'eleccions **§1** 43

Deures i obligacions

Codi de conducta **§1** 52

De facilitar l'utilització de les llengües cooficials **§2** 124.1 *g*

Dels empleats públics **§1** 52 **§2** 124

En situació de servei actiu **§1** 86.2

Faltes disciplinàries **§1** 95.2 *m* **§2** 137.1 *a*, 139 *e*

Principis ètics i de conducta **§1** 53, 54

Règim d'incompatibilitats **§2** 130.1

Règim disciplinari →

Responsabilitat →

Permís per compliment **§1 48.1 j**

Discapacitats

Persones amb discapacitat →

Drets

A l'accés a l'expedient individual **§2 43.1**

A l'acompliment d'un lloc de feina **§1 73.1**

A la carrera professional **§1 16.1, 19.1, DA 9a**

A la conciliació de la vida familiar i laboral **§2 114**

A la mobilitat **§1 81.1, 82, 84 §2 73, 84.1, 85**

A la negociació col·lectiva i a la participació
institucional **§1 31-37 §2 115.1 o**

A la reducció de jornada **§2 119 §3 12**

A permisos i llicències **§1 48, 49 §2 117, 118 §3 11**

A vacances **§1 50 §2 116 §3 10**

De reunió **§1 46**

De vaga **§1 15 c, 30.2 §2 115.1 p**

Del personal **§1 14, 15 §2 115**

Dels representants dels funcionaris **§1 41**

En comissió de serveis **§2 82.5**

En el procediment disciplinari **§1 98.2,3,4 §2 131-134**

En relació amb

el reingrés al servei actiu **§1 85.2, 91**

l'avaluació de l'acompliment **§1 20.2 §2 115.1 f**

En situació

d'excedència **§1 89 §2 105.2, 106, 108, 110.2**

de servei actiu **§1 86.2**

de servei en altres administracions **§1 88.2,3**

de serveis especials **§1 87.2,3 DA 11a §2 99.2**

de suspensió de funcions **§1 90.1 §2 112.4**

Relatius a

l'accés a l'ocupació pública **§1 55.1**

les eleccions sindicals **§1 43.2**

Retributius **§1 23-27, DT 1a §2 63.4, 112.4, 120-122, DA 9a**

Escales

Cossos i escales →

Escola Balear d'Administració Pública

Competències **§2** 12, 35.3, 54, 72, 95.2

Consell Rector **§2** 11.2

Cursos →

Formació i perfeccionament →

Naturalesa i adscripció **§2** 11.1

Òrgans i ens competents →

Especialitats

Accés

extraordinari **§2** 26.3, 27 *a*, 28

ordinari **§2** 26.1

Adequació de proves selectives **§2** 44.2 *d*

Concepte i requisits **§2** 23.3

Cossos i escales →

Creació, modificació i supressió **§2** 25

Efectes

de la remoció **§2** 93

del silenci **§2** DA 8a *g*

En relació amb

els llocs de feina **§2** 30 *e*, 32.4, 33

els procediments selectius **§2** 45.1, 47.2, 48.2, 49.1 *a*, 55.1,2

l'adquisició del grau personal **§2** 63.6, 65.2

la mobilitat interadministrativa **§2** 94, 95.2

la promoció interna **§2** 68.1, 69.1 *d*, 70.1,2,3

Límit al trasllat per motius de salut **§2** 84.2

Òrgan competent **§2** 5.2 *l*

Excedència forçosa

Concepte i règim **§2** 110

Reingrés al servei actiu **§2** 113.3 *b*

Situacions administratives →

Tipologia de la situació **§2** 97 *f*

Excedència voluntària

Especial **§3** 15

Incentivada **§2** 108

Per a les víctimes de violència **§1** 89.5 **§2** 106

Per agrupació familiar **§1** 89.3 **§2** 104

Per cura de familiars **§1** 89.4 **§2** 105

Per interès particular **§1** 89.2 **§2**. 102

Per motius de salut **§2** 107

Per prestació de serveis en el sector públic **§2** 103

Reingrés al servei actiu **§2** 113.3 d

Situacions administratives →

Tipologia de la situació **§1** 85.1 d

Expectativa de destinació

Regulació **§2** 109, 113.3 a

Situacions administratives →

Expedient disciplinari

Règim disciplinari →

Faltes disciplinàries

Concepte **§2** 135.1

Criteris de graduació **§2** 142

Deures i obligacions →

Faltes

greus **§2** 138

lleus **§2** 139

molt greus **§1** 95.2 **§2** 137

Informació a òrgans de representació **§1** 40.1 c

Òrgan competent **§2** 6.3 k

Prescripció **§1** 97 **§2** 143.1

Règim disciplinari →

Relació amb les sancions **§2** 141

Responsabilitat **§1** 93 **§2** 134.1, 135.2

Tipologia **§1** 95.1 **§2** 136

Formació i perfeccionament

- Competències de l'Escola Balear
 - d'Administració Pública **§2** 12, 54.1 c, 72
- Contingut **§2** 71.2
- Cursos* →
- Deure del personal **§1** 54.8 **§2** 124.1 n
- Dret
 - del personal **§1** 14 g **§2** 115.1 e
 - durant el gaudi de permís o llicència **§1** 49 a,b
 - en situació d'excedència per cura de familiars **§1** 89.4
- Efectes de l'avaluació de l'acompliment **§1** 20.3
- Escola Balear d'Administració Pública* →
- Garantia **§2** 71.1
- Matèria objecte de negociació **§1** 37.1 f
- Mèrit general **§2** 76.3 e
- No-discriminació **§1** 41.2
- Planificació dels recursos humans **§1** 69.1,2 d **§2** 38.2 c

Funcionaris

- Personal funcionari* →

Gratificacions per serveis extraordinaris

- Règim retributiu* →

Grau personal

- Adquisició
 - inicial per nou ingrés **§2** 65
 - per superació de cursos **§2** 67
- Assignació de funcions **§1** 73.2
- Carrera horitzontal **§1** 16.3 a, 17 a
- Competència **§2** 5.2 j, 6.3 j
- Complement de destinació* →
- Còmput dels serveis prestats **§2** 63.5
- Concepte i disposicions generals **§2** 63
- Conservació de l'adquirit o consolidat **§2** 63.6, 65.2

Consolidació

en situació d'excedència voluntària

per a víctimes de violència **§2 106.3**

per cura de familiars **§2 105.2**

en situació de serveis especials **§1 87.3 §2 99.2**

per ocupació de llocs de feina **§2 66**

Efectes del silenci **§2 DA 8a b**

Incidència en la remoció **§2 93.1,2**

Inici de la carrera administrativa **§1 DA 10a**

Mèrit general **§2 76.3 a**

Modalitats d'adquisició **§2 64**

Pèrdua per sanció disciplinària **§2 140 e, 141.1 d, 141.2 c, 141.6**

Personal funcionari interí **§2 122**

Promoció interna →

Reconegut per una altra Administració **§2 63.7**

Règim retributiu →

Relació amb el complement de destinació **§2 121.3 a**

Grups i subgrups de classificació

Adscripció dels llocs de feina **§2 33**

Altres agrupacions **§1 DA 7a**

Contingut de les

convocatòries de selecció **§2 49.1 a**

relacions de llocs de feina **§2 30 e**

Cossos i escales →

Disposicions generals **§1 76 §2 22**

Límit de la comissió de serveis **§2 82.2, 87.3**

Llocs de feina adscrits a més d'un grup **§2 33, 81.2**

Promoció interna **§1 16 c,d, 18.2,3, DT 3a.3 §2 69.1, DA 7a**

Règim transitori **§1 DT 3a**

Relació de llocs de feina →

Horari i jornada

Del personal docent **§3 19**

Del personal funcionari **§1 47**

Del personal laboral **§1 51**

De tot el personal **§3 3**

Deure **§1 54.2 §2 124.1 o**

Dret a

l'adaptació per a les víctimes de violència **§1 49 d**

la formació en horari laboral **§1 14 g**

Efectes

de l'incompliment **§1 30.1 §2 124.3, 138 l,n, 139 a §3 5.1**

en el sistema retributiu **§2 120 d, 121.3 d**

Horaris i jornades especials **§1 47 §2 5.2 n §3 4**

Informació als òrgans de representació **§1 40.1 d**

Matèria objecte de negociació **§1 37.1 m**

Mesures de control del compliment **§3 5**

Òrgans competents **§2 5.2 n, 6.2 g**

Reducció de jornada **§1 48.1 f,g,h,i, 49 d §2 115.1 l, 119 §3 11 i, 12**

Tipus de jornada **§1 47**

Incompatibilitats

Règim de compatibilitat i d'incompatibilitat →

Indemnitzacions

Règim retributiu →

Ingrés

Accés a la funció pública →

Concurs →

Concurs-oposició →

Convocatòries de selecció →

Oferta d'ocupació pública →

Promoció interna →

Selecció →

Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis

Composició i règim de funcionament **§2 10.4**

Funcions **§2 10.3, 16.1 d**

Naturalesa i adscripció **§2 4.1 c, 10.1,2**

Jornada

Horari i jornada →

Jubilació

- Causa de pèrdua de la condició de funcionari **§1 63 c §2 57 c**
- Dret **§1 14 n §2 115.1 m**
- Forçosa **§1 67.3**
- Límit a l'accés **§1 56.1 c**
- Límit a la permuta **§2 86.3,4**
- Parcial **§1 67.4 §2 97 h**
- Per incapacitat permanent **§1 68.1 §2 61**
- Plans de pensions **§1 29**
- Prolongació en el servei actiu **§1 67.3 §3 9**
- Regulació **§1 DA 6a §2 60.2**
- Suspensió de la prolongació en el servei actiu **§3 9**
- Tipologia **§1 67.1 §2 60.1**
- Voluntària **§1 67.2**

Junta de Personal

- Audiència en supòsits de remoció **§2 92.1**
- Concepte i nombre **§1 39.1,3,5**
- Delegats de personal* →
- Deures **§1 41.3**
- Durada de la representació **§1 42**
- Funcions **§1 40.1**
- Garanties i drets **§1 41.1,2**
- Legitimació **§1 33.1, 36.1, 40.2, 46.1 b**
- Organitzacions sindicals* →
- Procediment electoral **§1 44**
- Promoció d'eleccions **§1 43**
- Règim de funcionament **§1 39.6**

Llengua catalana

- Mèrit general en sistemes de provisió **§2 76.3 d, DA 12a.4**
- Mèrit general en sistemes de selecció **§2 DA 12a.3**
- Requisit d'accés a la funció pública **§2 DA 12a.1 i 2**

Llicències

- Permisos i llicències* →

Lliure designació

Cessament o remoció →

Com a sistema de provisió **§1 78.2 §2 75.1**

Concepte **§1 80.1 §2 79.1**

Discrecionalitat de la remoció **§1 92.2**

Efectes de

l'adjudicació **§2 81**

la remoció **§1 80.4 §2 93**

Llocs de feina susceptibles de provisió **§1 80.2, DA 2a.5.2 §2 79.1**

Òrgans competents **§2 79.2**

Possibilitat d'intervenció d'especialistes **§1 80.3**

Provisió de llocs de feina →

Llocs de feina

Adaptació per a les persones amb discapacitats **§1 59.2 §2 48.4 b**

Adequació entre les funcions i les proves selectives **§1 61.2**

Adjudicació en els procediments selectius **§2 53**

Adscripció **§2 33, 91**

Agrupació **§1 73.3**

Assignació de funcions **§2 34**

Classificació en nivells **§2 32.1,2, 63.2**

Creació, modificació i supressió **§2 29.3**

De personal

eventual **§2 5.2 g, 20.1,2**

funcionari **§2 14.3,4, 15.2,4**

funcionari amb habilitació de caràcter estatal **§1 DA 2a**

laboral **§1 11.2 §2 17.4**

Directius **§2 35**

Dret a exercir-ne les funcions **§1 54.2, 73.1**

Efectes

de la situació de suspensió **§1 90.1, 98.3,4 §2 112.6**

en les retribucions complementàries **§1 22.3, 24 b §2 121.3 a,b**

Genèrics **§2 32.4**

Incompliment de les funcions com a falta disciplinària **§1 95.2 g**

Matèria objecte de negociació **§1 37.1 c**

Naturalesa **§2 32.3, 35**

Ocupació en relació amb la consolidació del grau personal **§2 66, 67**

Ordenació **§1 74**

Possibilitat d'exercir funcions distintes **§1** 73.2 **§2** 34.4

Reclassificació per a la promoció interna **§2** 68.3

Relació de llocs de feina →

Reserva **§1** 89.4,5, 99.2, 105.2,3, 106.3

Singularitzats **§2** 32.5

Meses de negociació

Concepte i règim jurídic **§1** 34

Constitució i composició **§1** 35

Delegats de personal →

Generals **§1** 34.1,2,3, 36.3

Junta de Personal →

Matèries objecte de negociació **§1** 37

Mesa General de Negociació de les Administracions

Públiques **§1** 36.1,2

Organitzacions sindicals →

Pactes i acords **§1** 38

Sectorials **§1** 34.4,5

Mobilitat

Comissió de serveis →

Concepte i regulació **§1** 81 **§2** 62.2

Contingut dels plans d'ordenació dels recursos humans **§1** 69.2 c

§2 38.2 a

Del personal laboral **§1** 83

Forçosa **§2** 87-91

Garantia **§2** 73

Interadministrativa **§1** 84 **§2** 95, 96, 96 bis

Matèria objecte de negociació **§1** 37.1 m

Per causa de violència de gènere **§1** 82

Per traspàs de serveis **§2** 94

Provisió de llocs de feina →

Tipologia **§2** 74

Voluntària **§2** 75-86

Nacionalitat

D'altres estats **§1** 57

Pèrdua de la condició de personal funcionari **§1 63 b, 65 §2 57 d, 61**

Requisit d'accés a l'ocupació pública **§1 56.1 a §2 50.1 a**

Negociació

Acords i pactes sindicals →

Meses de negociació →

Organitzacions sindicals →

Òrgans de negociació →

Nivell

Classificació dels llocs de feina **§2 32, 35**

Complement de destinació →

Contingut de la relació de llocs de feina **§2 30 e**

Grau personal →

Inicial **§1 DA 10a §2 65.1**

Límit a la remoció **§2 93.1**

Òrgans competents **§2 5.2 i**

Relació amb el grau personal **§2 63.2, 66, 67**

Relació de llocs de feina →

Obligacions

Deures i obligacions →

Oferta d'ocupació pública

Accés a la funció pública →

Contingut **§1 10.4, 70 §2 47**

Del personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal **§1 DA 2a.4**

Matèria objecte de negociació **§1 37.1 l**

Òrgans competents **§2 5.2 k, 6.2 e**

Reserva per a

persones amb discapacitat **§1 59.1 §2 48**

promoció interna **§2 68.2**

Oposició

Accés a la funció pública →

Selecció →

Organitzacions sindicals

Acords i pactes sindicals →

Dret de reunió **§1** 46

Junta de Personal →

Legitimació per a la

interposició de recursos **§1** 31.6

promoció d'eleccions **§1** 43, 44

Meses de negociació →

Negociació col·lectiva **§1** 31-33

Participació en

el Consell Balear de la Funció Pública **§2** 8.2 d

el Consell Rector de l'Escola Balear d'Administració Pública **§2** 11.2

Solució extrajudicial de conflictes **§1** 45

Òrgans de negociació

Meses de negociació →

Òrgans de naturalesa tècnica **§1** 33.2

Òrgans de representació

Delegats de personal →

Junta de Personal →

Òrgans i ens competents

Alteració de competències **§2** 7

Comissió de Personal →

Consell Balear de la Funció Pública →

Consell de Govern **§2** 5

Conseller o consellera competent **§2** 6

en matèria docent **§2** DA 3a

en matèria sanitària **§2** DA 4a

Escola Balear d'Administració Pública →

Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis →

Òrgans de cooperació **§1** 100

Tipologia **§2** 4

Pactes

Acords i pactes sindicals →

Pagues extraordinàries

Règim retributiu →

Pèrdua de la condició de funcionari

Causes **§1 63 §2 57**

Jubilació →

Nacionalitat →

Per jubilació **§1 67 §2 60**

Per pena judicial d'inhabilitació **§1 66**

Per pèrdua de la nacionalitat **§1 65**

Per renúncia **§1 64 §2 58**

Per separació del servei **§2 59**

Personal funcionari →

Rehabilitació **§1 68 §2 61**

Separació del servei →

Permisos i llicències

De paternitat **§1 49 c, DT 6a §2 118.3**

Del personal laboral **§1 51**

Dret del personal **§1 14 m §2 115.1 l, 117, 118**

Efectes del silenci **§2 DA 8a m**

Funcions dels òrgans de representació **§1 40.1 d**

Horari i jornada →

Matèria objecte de negociació **§1 37.1 m**

No alteració de la situació de servei actiu **§2 98.3**

Per adopció o acolliment **§1 49 b §2 118.2 c**

Per assumptes propis **§1 48. k §2 117.2 §3 11 k**

Per compliment de deures inexcusables **§1 48.1 j §3 11 j**

Per concórrer a exàmens finals **§1 48.1 d §3 11 d**

Per defunció, accident o malaltia de familiar **§1 48.1 a §3 11 a**

Per estudis **§2 118.4 a, 118.5**

Per guarda legal **§1 48.1 h §3 11 h**

Per interès particular **§2 118.4 b, 118.5**

Per lactància **§1 48.1 f §3 11 f**

Per malaltia **§2 118.2 d**

Per matrimoni **§2 118.2 a §3 11 l**

Per naixement de fills prematurs **§1 48.1 g §3 11 g**

Per part **§1 49 a §2 118.2 b**

Per realitzar exàmens prenatals **§1 48.1 e §3 11 e**
 Per realitzar funcions sindicals **§1 48.1 c §2 118.2 e §3 11 c**
 Per trasllat de domicili **§1 48.1 b §3 11 b**
 Per violència de gènere **§1 49 d**
 Reducció de jornada per atendre familiars de primer grau **§3 11 i**

Personal directiu

Concepte i règim jurídic **§1 13 §2 35**
 Cursos específics **§2 71.2**
 Funcions **§1 13.1 §2 35.1**
 Llocs de naturalesa directiva **§2 35**
 Matèria exclosa de la negociació **§1 13.4, 37.2 c**
 Requisit de diploma de personal directiu **§2 35.3**
 Subjecció a avaluació de l'acompliment **§1 13.3 §2 35.3**

Personal eventual

Concepte i regulació **§1 8.2 d, 12 §2 13.1,2 e, 20, 115.2, 118.5**
 Dependència **§2 13.3**
 Òrgans competents **§2 5.2 g, 20.2,3**
 Prestació de serveis als efectes d'accés
 a la funció pública i carrera **§1 12.4 §2 20.4, 63.5**
 Prohibició que formin part dels òrgans de selecció **§1 60.2 §2 51.3**

Personal funcionari

De carrera **§1 2.4, 8.2 a, 9 §2 13.1,2 a, 14**
 Docent **§1 2.3, DT 8a**
 Estatutari **§1 2.3,4**
 Funcions reservades als funcionaris de carrera **§1 9.2 §2 14.3**
 Interí
 cessament **§2 16**
 circumstàncies que en permeten el nomenament **§2 15.2**
 concepte i règim jurídic **§1 10 §2 13.1,2 b, 15.1**
 efectes dels serveis prestats **§2 19**
 règim retributiu **§1 25 §2 122**
 Òrgans competents **§2 6.3 d**

Personal laboral

- Carrera professional **§1** 19
- Concepte **§1** 8.2 c, 11, 77 **§2** 13.1,2 c,d
- Contracte laboral* →
- Fix **§2** 17
- Funcions **§2** 17.4
- Inhabilitació per a una nova contractació **§1** 96.1 b
- Negociació **§1** 32
- Normativa aplicable **§1** 7 **§2** 3.1 c
- Òrgans competents **§2** 5.2 d, 6.3 d,l
- Propi de les empreses públiques **§2** 3.3 c
- Provisió i mobilitat **§1** 83
- Règim disciplinari **§1** 93
- Relació de llocs de feina **§2** 29.2
- Retribucions **§1** 21.1, 27
- Selecció **§1** 61.7 **§2** 17.3, 18.2
- Situacions **§1** 92
- Temporal **§2** 18

Persones amb discapacitat

- Accés a l'ocupació pública **§2** 48
- Accés a la funció pública* →
- Adaptació dels sistemes selectius i dels llocs de feina **§1** 59.2
- §2** 48.4 a
- Concepte **§1** 59.1 **§2** 48.3
- Contractació laboral temporal **§2** 18.3 d
- Llocs de feina reservats **§2** 17.4 c
- Reserva de places en l'oferta d'ocupació pública **§1** 59.1 **§2** 48.3

Presa de possessió

- Accés a la funció pública* →
- Personal funcionari* →

Prescripció

- Règim disciplinari* →

Prestacions socials

- Efectes del silenci **§2** DA.8 /

Matèria objecte de negociació **§1** 37.1 *e,g,i*

No deduïbles en cas de vaga **§1** 30.2

Suspensió **§3** 8

Promoció interna

Accés a la funció pública →

Concepte i requisits **§1** 18, DA 7a.2 **§2** 70, DA 7a

De laboral a funcionari **§1** DT 2a **§2** 69.1 *d*

Del personal laboral **§1** 19

Dret del personal **§1** 14 *c*

Efectes de l'adjudicació **§2** 81.3

En relació amb el grau personal **§2** 63.6

Exempció de proves **§2** 70.2

Garantia **§2** 68

Incorporació de les vacants al torn lliure i a l'inrevés **§2** 70.4

Matèria objecte de negociació **§1** 37.1 *f*

Modalitats **§1** 16.3 *c,d* **§2** 69

Possibilitat d'afegir places emparades en llocs objecte de reclassificació **§2** 68.3

Preferència en l'elecció dels llocs vacants **§2** 70.3

Reserva en l'oferta pública d'ocupació **§2** 49.1 *b*, 68.2

Provisió i ocupació de llocs de feina

Altres sistemes de provisió

permuta **§2** 86

trasllat per causa de violència **§1** 82 **§2** 85

trasllat per motius de salut **§2** 84

Cessament o remoció →

Comissió de serveis →

Concurs →

Convocatòries **§2** 80

Del personal

funcionari amb habilitació de caràcter estatal **§1** DA 2a.5

laboral **§1** 83

Efectes

de l'adjudicació del lloc de feina **§2** 53.2, 81

de l'avaluació de l'acompliment **§1** 20.3,4

del silenci **§2** DA 8a *i*

En situació de servei en altres administracions públiques **§2 100.1**

Lliure designació →

Matèria objecte de negociació **§1 37.1 c**

Mobilitat interadministrativa **§1 84, 88.1,3 §2 95, 96**

Nomenament provisional en grup o subgrup superior **§2 82 bis**

Obligació de participar en convocatòries de provisió **§2 93.2**

Ordenació de llocs **§1 74**

Òrgans competents **§2 6.3 f, DA 3a.2 b, DA 4a.2 b**

Principis informadors **§1 78.1**

Reingrés al servei actiu **§2 113.1**

Sistemes ordinaris de provisió **§1 78.2 §2 75**

Reassignació d'efectius

Caràcter definitiu **§2 90.1**

Com a mesura dels plans de recursos humans **§2 38.2 b**

Concepte i requisits **§2 90**

Excedència forçosa →

Excepció a l'obligació de romandre dos anys

en el lloc de feina **§2 81.3,4**

Provisió de llocs de feina →

Redistribució d'efectius

Caràcter definitiu **§2 89.2**

Concepte i requisits **§2 89**

Excepció a l'obligació de romandre dos anys

en el lloc de feina **§2 81.3,4**

Provisió de llocs de feina →

Reducció de jornada

Horari i jornada →

Règim de compatibilitat i d'incompatibilitat

Deure del personal **§2 124.1 i**

Disposicions generals **§2 130.1**

Efectes

del silenci **§2 DA 8a k**

en les retribucions **§1 24 b §2 121.3 b**

En relació amb la situació de
 serveis especials **§2** 99.1 e
 suspensió de funcions **§2** 111.3
 Excedència voluntària per prestació de serveis
 en el sector públic **§2** 103
 Faltes disciplinàries **§1** 95.2 n **§2** 137.1 k, 138 k
 Modificació del règim **§1** DF 3a, DF 4a.2
 Normativa d'aplicació **§2** 130.2
 Òrgans competents **§2** 6.3 i, DA 4a.2 f, DT 2a

Règim disciplinari

Criteris de graduació **§1** 96.3 **§2** 142
Deures i obligacions →
Faltes disciplinàries →
 Òrgans competents **§2** 5.2 p, 6.3 k,l, 9.2 b
 Persones responsables **§1** 93 **§2** 135.2
 Prescripció de faltes i sancions **§1** 97 **§2** 143
 Principis del règim disciplinari **§1** 94.2 **§2** 131-134
 Procediment disciplinari **§1** 98 **§2** 145
 Relació entre les faltes i les sancions **§2** 141
 Sancions disciplinàries
 anotació **§2** 144.1
 cancel·lació **§2** 144.2,3
 tipologia **§1** 96.1 **§2** 140
Situacions administratives →

Règim retributiu

Complement de destinació →
Complement de productivitat →
Complement específic →
 Complement econòmic de la prestació per incapacitat temporal **§3** 7
 Criteris **§2** 120
 Deducció
 de retribucions en cas de vaga **§1** 30.2
 proporcional de retribucions **§1** 30.1 **§2** 124.3

Del personal

eventual **§1** 12.2 **§2** 20.2

funcionari en pràctiques **§1** 26

funcionari interí **§1** 25 **§2** 122

laboral **§1** 27

Disminució de retribucions en cas de reducció de jornada **§1** 48.1 *g,h*
§3 12

Dret dels empleats públics **§1** 14 *d*, DA 9a, DT 1a **§2** 115 *c*

Durant el gaudi de permisos o llicències **§1** 49 *b,c,d*

Efectes

de l'avaluació de l'acompliment **§1** 20.3,5 **§2** 39.2

retributius de la remoció **§2** 93.3

Especificacions per a les distintes situacions administratives

atribució temporal de funcions **§1** 73.2 **§2** 88.2

comissió de serveis **§2** 82.5, 83.2

excedència

forçosa **§2** 110.2

voluntària per

agrupació familiar **§1** 89.3

cura de familiars **§1** 89.4

interès particular **§1** 89.2 **§2** 101

violència de gènere **§1** 89.5

serveis

en altres administracions **§1** 88.4

especials **§1** 87.2,3

suspensió provisional **§2** 112.4, 145.3

Estructura de les retribucions **§2** 121

Inclusió de les retribucions complementàries

a la relació de llocs de feina **§1** 74 **§2** 30 *e*, 32.1

Indemnitzacions per

raó del servei **§1** 28

trasllat forçós **§1** 81.2

Informació als òrgans de representació del personal **§1** 40.1 *a*

Limitació a l'increment retributiu **§1** 21.2

Matèria objecte de negociació **§1** 36.2, 37.1 *a,b,k*

Obligació de

fixar les quanties a les lleis de pressuposts **§1** 21

respectar les retribucions en cas de mobilitat forçosa **§2** 74.3

Òrgans competents **§2** 5.2 *g,h*
Pagues extraordinàries **§1** 22.4 **§2** 121.4
Reducció **§3** 24
Retribucions
 bàsiques **§1** 22.2, 23 **§2** 121.2
 complementàries **§1** 22.3, 24 **§2** 121.3
 diferides **§1** 29
 gratificacions **§2** 121.3 *d*
 sou **§1** 23 *a*
 triennis **§1** 23 *b*
Sanció disciplinària **§2** 140 *b*, 141
Suspensió **§3** 6, 13, 14, 17, 24
Triennis →

Registre General de Personal

Accés **§2** 43
Adscripció i competències **§2** 40
Comunicació de dades **§2** 42
Organització i funcionament **§2** 41
Protecció de les dades **§2** 43.2
Regulació general dels registres de personal **§1** 71

Reingrés al servei actiu

Adscripció o adjudicació provisional →
Concurs →
Del personal
 en situació de serveis especials **§1** 87.3
 procedent d'altres administracions **§1** 88.4
Efectes del silenci **§2** DA 8a *h*
Lliure designació →
Prelació **§2** 113.3
Provisió de llocs de feina →
Regulació **§1** 91 **§2** 113.1,2
Situacions administratives →

Relació de llocs de feina

Adscripció dels llocs **§2** 33
Concepte **§2** 29.1,2

Condicions de la mobilitat interadministrativa **§2 96.1**

Contingut **§1 74 §2 30**

Llocs de feina →

Òrgans competents **§2 5.2 e, 6.2 f**

Procediment d'elaboració **§2 31**

Publicació **§2 29.4**

Remoció

Cessament o remoció →

Renúncia

Causa de cessament del personal

eventual **§2 20.3**

funcionari interí **§2 16.2**

Causa de pèrdua de la condició de personal funcionari **§1 63 a, 64**

§2 57 a, 58

Dels aspirants seleccionats **§1 61.8**

Personal eventual →

Personal funcionari →

Reserva de lloc de feina

A personal

funcionari **§1 9.2 §2 14.3**

laboral **§1 11.2 §2 17.4**

Efectes del silenci **§2 DA 8a h**

Reingrés del personal al servei actiu **§1 91 §2 113.1**

Situacions administratives que hi donen dret **§1 87.3, 89.4,5**

§2 82.5, 98.3, 99.2, 105.2,3, 106.3

Reserva de vacants per a persones amb discapacitat

Persones amb discapacitat →

Responsabilitat

Del personal directiu **§1 13.3**

Dels membres dels òrgans de selecció **§2 52.2**

Disciplinària **§1 93 §2 129, 135**

Fonament de l'actuació administrativa **§1 1.3 i**

Patrimonial **§2 126**

Penal **§2** 128
Per danys i perjudicis causats a l'Administració **§2** 127
Per la gestió dels serveis **§2** 125
Principi de l'actuació del personal **§2** 2.3
Procediment disciplinari **§2** 145.1,2
Règim disciplinari →

Retribucions

Règim retributiu →

Sancions

Règim disciplinari →

Seguretat Social

Del personal funcionari
 propi o de nou ingrés **§2** 123.1
 transferit **§2** 123.2
Dret a les prestacions **§1** 14 o **§2** 115 m
Jubilació →
Vigilància del compliment de les normes **§1** 40.1 e

Selecció

Accés a la funció pública →
Acreditació de coneixements de la llengua catalana **§1** 56.2
Concurs-oposició →
Convocatòries de selecció →
De personal
 al servei d'altres administracions **§2** 12.2
 funcionari amb habilitació de caràcter estatal **§1** DA 4a.4
 funcionari interí **§1** 10.2 **§2** 15.3
 laboral fix **§1** 61.7, DT 2a **§2** 17.3
 laboral temporal **§2** 18.2
Homogeneïtzació dels processos selectius **§2** 55
Oferta d'ocupació pública →
Òrgans
 competents **§2** 6.3 c, 12, 54, DA 3a.2 a, DA 4a.2 a
 de selecció **§1** 55.2 c,d, 60, 61.4,8 **§2** 44.2 b,c, 51, 52, 88.1 c
Període de prova **§2** 46.2

Principis rectors **§1 55 §2 44.2**

Sistemes **§1 61 §2 45, 46**

Separació del servei

Causa de pèrdua de la condició de funcionari **§1 63 d §2 57 d**

Efectes **§2 59.2**

Imposició únicament per a faltes molt greus **§1 96.1 a §2 141.1 a**

Informe previ de la Comissió de Personal **§2 9.2 b**

Òrgans competents **§2 5.2 p**

Règim disciplinari →

Sanció disciplinària **§1 96.1 a §2 59, 140 a, 141.1 a**

Servei actiu

Concepte i regulació **§1 86 §2 98**

Dels funcionaris transferits a les comunitats autònomes **§1 88.2**

Efectes del silenci **§2 DA 8a h**

No consideració com a tal del temps en què es roman
en excedència voluntària **§2 101**

Prolongació en la permanència fins als setanta anys **§1 67.3 §3 9**

Reingrés procedent d'una altra situació administrativa **§1 87.3,
88.4, 91 §2 113**

Situacions administratives →

Tipologia de la situació **§1 85.1 a §2 97 a**

Serveis en altres administracions

Concepte i regulació **§1 88 §2 100**

Efectes del cessament o supressió del lloc de feina **§1 84.3**

Situacions administratives →

Tipologia de la situació **§1 85.1 c §2 97 c**

Serveis especials

Còmput del temps que s'hi romanguí **§1 87.2 §2 99.2**

Del personal amb legislació específica pròpia **§1 DA 11a**

Efectes del silenci **§2 DA 8a d**

Regulació **§1 87.2 §2 99.2**

Reingrés al servei actiu **§1 87.3**

Situacions administratives →

Supòsits que hi donen lloc **§1 87.1,4 §2 99.1**

Tipologia de la situació **§1 85.1 b §2 97 b**

Serveis essencials

Serveis mínims →

Serveis mínims

Deure d'atendre'ls en cas de vaga **§1 15 c §2 124.1 p**

Falta disciplinària **§1 95.2 m §2 137.1 o**

Òrgan competent **§2 5.2 o**

Vaga →

Serveis previs (serveis prestats)

Als efectes de consolidació de grau **§2 63.5**

Del personal funcionari interí en relació amb els triennis **§1 25.2**

Efectes

del silenci **§2 DA 8a b**

dels prestats en règim de relació no permanent **§2 19**

No necessaris per sol·licitar excedència per a

les víctimes de violència **§1 89.5 §2 106.1**

Possibilitat de reconeixement com a mèrit **§1 DT 4a.3 §2 19.2**

Situacions administratives

Classes **§1 85 §2 97**

Excedència forçosa →

Excedència voluntària →

Expectativa de destinació →

Servei actiu →

Serveis en altres administracions →

Serveis especials →

Suspensió →

Sou

Concepte **§1 22.2 §2 121.2**

Règim retributiu →

Retribucions dels funcionaris en pràctiques **§1 26**

Suspensió

De funcions **§1** 85.1 e, 90 **§2** 97 g, 111

Definitiva o ferma **§1** 90.2 **§2** 112

Incompatible amb la prestació de serveis

en el sector públic **§1** 90.3 **§2** 111.3

Per un període

d'entre un i sis anys, com a sanció per la comissió

de faltes molt greus **§2** 141.1 b

d'un a deu dies, com a sanció per la comissió

de faltes lleus **§2** 141.3 a

superior a deu dies i inferior a un any, com a sanció

per la comissió de faltes greus **§2** 141.2 a

Pèrdua del lloc de feina **§2** 141.4

Provisional **§1** 98.3 **§2** 112, 145.3

Règim disciplinari →

Règim retributiu →

Reingrés procedent de la situació de suspensió **§2** 110.1 a, 113.3 c

Sanció disciplinària **§1** 96.1 c **§2** 140 b

Situacions administratives →

Trasllat

A un lloc de feina situat

a la mateixa localitat com a sanció per la comissió

de faltes greus **§2** 141.2 b

en una altra localitat com a sanció per la comissió

de faltes molt greus **§2** 141.1 c, 141.5

D'instal·lacions **§1** 40.1 b

Dret a indemnització en cas de trasllat forçós **§1** 81.2

Per causa de violència **§1** 82 **§2** 85

Per motius de salut **§2** 84

Per redistribució d'efectius **§1** 81.2 **§2** 89

Permís **§1** 48 b **§3** 11 b

Sanció disciplinària **§1** 96.1 d **§2** 140 c,d

Triennis

Còmput del temps en situació

d'excedència

forçosa **§2** 110.2

voluntària **§1 89.2**
 voluntària per a víctimes de violència **§2 106.3**
 voluntària per agrupació familiar **§1 89.3**
 voluntària per cura de familiar **§1 89.4 §2 105.2**
 de serveis especials **§1 87.2 §2 99.2**
 Concepte **§1 23 b §2 121.2**
 Reconeixement al personal funcionari interí **§1 25.2 §2 122**
Règim retributiu →

Unió Europea

Accés a l'ocupació pública de nacionals d'altres estats **§1 57**
 En relació amb
 els serveis especials **§1 87.1 a §2 99.1 a**
 l'excedència voluntària per agrupació familiar **§1 89.3 §2 104**
 la pèrdua de la nacionalitat **§1 65**

Vacances

Del personal laboral **§1 51**
 Dret del personal funcionari **§1 14 m §2 115.1 l**
 Durada **§1 50 §2 116 §3 10**
 Informació als òrgans de representació **§1 40.1 d**
 Matèria objecte de negociació **§1 37.1 m**

Vaga

Dedució de retribucions **§1 30.2**
 Deure d'atendre els serveis mínims **§1 15 c §2 124.1 p**
 Dret del personal funcionari **§1 15 c §2 115.1 p**
 Incompliment de l'obligació d'atendre
 els serveis essencials **§1 95.2 m §2 137.1 o**
 Òrgan competent per establir els serveis mínims **§2 5.2 o**
 Participació en vagues de persones que la tenguin expressament
 prohibida per la llei **§2 137.1 n**
 Realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici
 del dret de vaga **§1 95.2 l §2 137.1 m**
Serveis mínims →