

Tema 4

Formas de provisión de puestos de trabajo y movilidad en la Administración del Estado. Promoción interna y carrera profesional.

ÍNDICE

1.	Formas de provisión de puestos de trabajo	4
1.1.	Principios y procedimientos de provisión	4
1.2.	Concurso.....	5
1.2.1.	Convocatoria (artículo 39 RD 364/95)	6
1.2.2.	Órganos competentes (artículo 40 RD 364/95).....	6
1.2.3.	Requisitos y condiciones de participación (artículo 41 RD 364/95).....	6
1.2.4.	Presentación de solicitudes de participación (artículo 42 RD 364/95)	7
1.2.5.	Méritos (artículo 44 RD 365/95).....	8
1.2.6.	Concursos específicos (artículo 45 RD 364/95)	10
1.2.7.	Comisiones de Valoración (artículo 46 RD 364/95).....	11
1.2.8.	Resolución (artículo 47 RD 364/95).....	12
1.2.9.	Toma de posesión (artículo 48 RD 364/95)	12
1.2.10.	Destinos (artículo 49 RD 364/95)	13
1.2.11.	Remoción del puesto de trabajo (artículo 50 RD 364/95).....	13
1.3.	Concurso abierto y permanente.....	14
1.4.	Libre designación con convocatoria pública del personal funcionario de carrera.	14
1.4.1.	Procedimiento (artículo 51 RD 364/95)	15
1.4.2.	Convocatoria (artículo 52 RD 364/95)	15
1.4.3.	Solicitudes (artículo 53 RD 364/95).....	15
1.4.4.	Informes (artículo 54 RD 364/95).....	16
1.4.5.	Nombramientos y toma de posesión (artículos 56 y 57 RD 364/95)	16
1.4.6.	Cese (artículo 58 RD 364/95).....	16
1.5.	Movilidad del personal funcionario de carrera.	17
1.5.1.	Redistribución de efectivos (artículo 59 RD 364/95).....	18
1.5.2.	Reasignación de efectivos (artículo 60 RD 364/95).....	18
1.5.3.	Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo (artículo 61 RD 364/95) 20	
1.5.4.	Reingreso al servicio activo (artículo 62 RD 364/95).....	21
1.5.5.	Adscripción provisional (artículo 63 RD 364/95).....	21
1.5.6.	Comisiones de servicio (artículo 64 RD 364/95)	21
1.5.7.	Misiones de cooperación internacional (artículo 65 RD 364/95).....	23
1.5.8.	Atribución temporal de funciones (artículo 66 RD 364/95)	23
1.5.9.	Movilidad por razones de salud o rehabilitación (artículo 66 bis RD 364/95)	23
1.6.	Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista. .	24

1.7.	La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.....	26
1.8.	Provisión de puestos de trabajo en Comunidades Autónomas	27
1.8.1.	Convocatoria de Comunidades Autónomas (artículo 67 RD 364/95)	27
1.8.2.	Convocatorias de la Administración general del Estado (artículo 68 RD 364/95).....	27
1.8.3.	Comisiones de servicios (artículo 69 RD 364/95)	28
2.	Carrera profesional.....	28
2.1.	El grado personal (artículo 70 RD 364/95)	28
2.2.	Concepto y tipos.....	31
2.3.	Carrera horizontal de los funcionarios de carrera.....	32
2.4.	Promoción interna de los funcionarios de carrera.....	34
2.4.1.	Características según el TREBEP	35
2.4.2.	Sistemas selectivos.....	35
2.4.3.	Convocatorias de promoción interna.....	35
2.4.4.	Requisitos de participación.....	36
2.4.5.	Promoción desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otro del inmediato superior	36
2.4.6.	Promoción a Cuerpos o Escalas del mismo grupo de titulación	37
2.5.	Carrera profesional y promoción del personal laboral.....	38
2.6.	La evaluación del desempeño.....	38

Para este tema utilizaremos:

- El **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, **TREBEP**)
- El **Real Decreto 364/1995**, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado (en adelante **Real Decreto 364/1995**).
- **Artículo 111 del Real Decreto-ley 6/2023**, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo



1. Formas de provisión de puestos de trabajo

1.1. Principios y procedimientos de provisión

Según el **artículo 78 del TREBEP**, las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.



La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de **concurso y de libre designación con convocatoria pública**.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el artículo 81.2, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos.

Por su parte, el **artículo 37 del Real Decreto 364/1995**, dice que las diligencias de cese y toma de posesión de los funcionarios que accedan a un puesto de trabajo deberán ser comunicadas al Registro Central de Personal **dentro de los tres días hábiles siguientes a su formalización**.

El **artículo 38 del Real Decreto 364/1995** establece que los procedimientos de concurso y libre designación para la provisión de los puestos de trabajo a desempeñar por funcionarios al servicio de la Administración General del Estado se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará a lo dispuesto en este Reglamento y en las normas específicas que resulten aplicables.

Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, tanto por concurso como por libre designación, así como sus respectivas resoluciones, se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado» y, si se estima necesario para garantizar su adecuada difusión y conocimiento por los posibles interesados, en otros Boletines o Diarios Oficiales.

1.2. Concurso

Según el **artículo 79 del TREBEP**, el concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la **valoración** de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán el **plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo**.

En las convocatorias de concursos podrá establecerse una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad, para quienes tengan la condición de víctima del terrorismo o de amenazados, en los términos fijados en el artículo 35 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, siempre que se acredite que la obtención del puesto sea preciso para la consecución de los fines de protección y asistencia social integral de estas personas.

Para la acreditación de estos extremos, reglamentariamente se determinarán los órganos competentes para la emisión de los correspondientes informes. En todo caso, cuando se trate de garantizar la protección de las víctimas será preciso el informe del Ministerio del Interior.

En el caso de supresión o remoción de los puestos obtenidos por concurso se deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

1.2.1. Convocatoria (artículo 39 RD 364/95)

La **Secretaría de Estado para la Administración Pública**, a iniciativa de los Departamentos ministeriales, autorizará las convocatorias de los concursos.



Dichas convocatorias deberán contener las bases de las mismas, con la denominación, nivel, descripción y localización de los puestos de trabajo ofrecidos, los requisitos indispensables para su desempeño, los méritos a valorar y el baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos, así como la previsión, en su caso, de memorias o entrevistas y la composición de las comisiones de valoración.

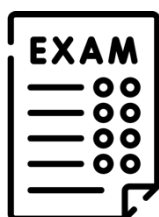
1.2.2. Órganos competentes (artículo 40 RD 364/95)

Cada Ministerio procederá a la convocatoria y a la resolución de los concursos para la provisión de los puestos adscritos al Departamento, sus Organismos autónomos y, en su caso, Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

El Ministerio para las Administraciones Públicas coordinará los concursos de provisión de puestos de trabajo con funciones administrativas y auxiliares adscritos a los Cuerpos y Escalas de los grupos C1 y C2 y podrá **convocar concursos unitarios** para cubrir los referidos puestos en los distintos Departamentos ministeriales.

1.2.3. Requisitos y condiciones de participación (artículo 41 RD 364/95)

Los funcionarios, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto los suspensos en firme que no podrán participar mientras dure la suspensión, **podrán tomar parte en los concursos**, siempre **que reúnan las condiciones generales exigidas** y los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha que termine el plazo de presentación de las solicitudes de participación, **sin ninguna limitación por razón del Ministerio** en el que prestan servicio o de su municipio de destino, salvo en los concursos que, en aplicación de lo dispuesto en un Plan de Empleo, se reserven para los funcionarios destinados en las áreas, sectores o departamentos que se determinen.



Los funcionarios deberán permanecer en cada puesto de trabajo de destino definitivo un mínimo de **DOS AÑOS** para poder participar en los concursos de provisión, salvo en el ámbito de una Secretaría de Estado o de un Departamento ministerial, en defecto de aquélla, o en los supuestos

previstos en el párrafo segundo del artículo 20.1.e) de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y en el de supresión de puestos de trabajo.

A los funcionarios que accedan a otro Cuerpo o Escala por promoción interna o por integración y permanezcan en el puesto de trabajo que desempeñaban se les computará el tiempo de servicios prestado en dicho puesto en el Cuerpo o Escala de procedencia a efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

En el supuesto de estar interesados en las vacantes que se anuncien en un determinado concurso para un mismo municipio dos funcionarios que reúnan los requisitos exigidos, podrán condicionar sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos obtengan destino en ese concurso en el mismo municipio, entendiéndose, en caso contrario, anulada la petición efectuada por ambos. Los funcionarios que se acojan a esta petición condicional deberán concretarlo en su instancia y acompañar fotocopia de la petición del otro funcionario.

Los funcionarios de los Cuerpos o Escalas que tengan reservados puestos en exclusiva no podrán participar en concursos para cubrir otros puestos de trabajo adscritos con carácter indistinto, salvo autorización del Ministerio para las Administraciones Públicas de conformidad con el Departamento al que se hallen adscritos los indicados Cuerpos o Escalas.

Cuando los puestos convocados dependan del propio Departamento al que estén adscritos los Cuerpos o Escalas con puestos en exclusiva, corresponderá al mismo conceder la referida autorización.

Las condiciones de movilidad de los funcionarios pertenecientes a Cuerpos o Escalas adscritos a áreas funcionales o sectores de actividad se establecerán conjuntamente por los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda, a fin de asegurar una adecuada planificación de personal y racionalizar el desarrollo profesional, y tendrán reflejo en las relaciones de puestos de trabajo.

1.2.4. Presentación de solicitudes de participación (artículo 42 RD 364/95)

Las solicitudes se dirigirán al órgano convocante y contendrán, caso de ser varios los puestos solicitados, el orden de preferencia de éstos.



El plazo de presentación de instancias será de **QUINCE DÍAS HÁBILES**, contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

1.2.5. Méritos (artículo 44 RD 365/95)

En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, de acuerdo con los siguientes criterios:



- a) Sólo **podrán valorarse los méritos específicos** adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias.
- b) El **grado personal consolidado** se valorará, en todo caso, en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y, cuando así se determine en la convocatoria, en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos.
- c) La **valoración del trabajo desarrollado** deberá cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados conforme se determine en la convocatoria, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel y, alternativa o simultáneamente, en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos, pudiendo valorarse también las aptitudes y rendimientos apreciados a los candidatos en los puestos anteriormente desempeñados.
- d) Únicamente se valorarán los **cursos de formación y perfeccionamiento** expresamente incluidos en las convocatorias, que deberán versar sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.
- e) La **antigüedad se valorará por años de servicios**, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieren prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los Cuerpos o Escalas en que se hayan desempeñado los servicios.

Las bases de cada convocatoria establecerán una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad para los siguientes supuestos:

- a) El **destino previo del cónyuge funcionario**, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, siempre que se acceda desde municipio distinto.
- b) El **cuidado de hijos**, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, hasta que el hijo cumpla doce años, siempre que se acredite por los interesados fehacientemente que el puesto que se solicita permite una mejor atención del menor.
- c) El **cuidado de un familiar**, hasta el segundo grado inclusive de consaguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde un municipio distinto, y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar. La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.



La puntuación de cada uno de los conceptos enunciados en los apartados anteriores no podrá **exceder en ningún caso del 40 por 100 de la puntuación máxima total ni ser inferior al 10 por 100 de la misma.**

En caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a la otorgada a los méritos enunciados en el apartado 1 del presente artículo, por el orden expresado. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concurra y, en su defecto, al número obtenido en el proceso selectivo.

Los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación. En los procesos de valoración podrán recabarse de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estimen necesarias para la comprobación de los méritos alegados.

En las convocatorias deberá fijarse una puntuación mínima para la adjudicación de destino.

1.2.6. Concursos específicos (artículo 45 RD 364/95)

Cuando, en atención a la naturaleza de los puestos a cubrir, así se determine en las convocatorias, los concursos podrán constar de dos fases.

- En la primera se valorarán los méritos relativos al grado personal consolidado, valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y antigüedad conforme a los criterios establecidos en el mismo.
- La segunda fase consistirá en la comprobación y valoración de los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto. A tal fin podrá establecerse la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, que deberán especificarse necesariamente en la convocatoria.

En estos supuestos, en la convocatoria figurará la descripción del puesto de trabajo, que deberá incluir las especificaciones derivadas de la naturaleza de la función encomendada al mismo y la relación de las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan. Asimismo, deberá fijar los méritos específicos adecuados a las características de los puestos mediante la delimitación de los conocimientos profesionales, estudios, experiencia necesaria, titulación, en su caso, y demás condiciones que garanticen la adecuación para el desempeño del puesto.

Las convocatorias fijarán las **puntuaciones máximas y mínimas de las dos fases**.

En su caso, la memoria consistirá en un análisis de las tareas del puesto y de los requisitos, condiciones y medios necesarios para su desempeño, a juicio del candidato, con base en la descripción contenida en la convocatoria.

Las entrevistas versarán sobre los méritos específicos adecuados a las características del puesto de acuerdo con lo previsto en la convocatoria y, en su caso, sobre la memoria, pudiendo extenderse a la comprobación de los méritos alegados.

Los aspirantes con alguna discapacidad podrán pedir en la solicitud de participación las posibles adaptaciones de tiempo y medios para la realización de las entrevistas.

La valoración de los méritos deberá efectuarse mediante puntuación obtenida con la media aritmética de las otorgadas por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración, debiendo desecharse a estos efectos la máxima y la mínima concedidas o, en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales. Las puntuaciones otorgadas, así como la valoración final, deberán reflejarse en el acta que se levantará al efecto.

La propuesta de resolución deberá recaer sobre el candidato que haya obtenido mayor puntuación, sumados los resultados finales de las dos fases.

1.2.7. Comisiones de Valoración (artículo 46 RD 364/95)

Las Comisiones de Valoración **estarán constituidas como MÍNIMO POR CUATRO**

MIEMBROS designados por la autoridad convocante, de los que uno, al menos, será designado a propuesta del centro directivo al que corresponda la administración de personal. Cuando el concurso se efectúe al amparo de lo dispuesto en el artículo 45 de este Reglamento, uno, al menos, de los restantes miembros será designado a propuesta del centro directivo al que figuren adscritos los puestos convocados.



Podrá designarse además un miembro en representación de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Las organizaciones sindicales más representativas y las que cuenten con más del diez por ciento de representantes en el conjunto de las Administraciones públicas o en el ámbito correspondiente, tienen derecho a participar como miembros en la Comisión de Valoración del ámbito de que se trate.

El número de los representantes de las organizaciones sindicales **no podrá ser igual o superior al de los miembros designados a propuesta de la Administración.**

Los miembros de las Comisiones deberán pertenecer a Cuerpos o Escalas de Grupo de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados. En los concursos referidos en el artículo anterior deberán, además, poseer grado personal o desempeñar puestos de nivel igual o superior al de los convocados.

Los Presidentes y Secretarios, titulares y suplentes, serán nombrados por la autoridad convocante de entre los miembros designados por la Administración.

Las Comisiones de Valoración podrán solicitar de la autoridad convocante la designación de expertos que en calidad de asesores actuarán con voz pero sin voto.

Las Comisiones propondrán al candidato que haya obtenido mayor puntuación.

1.2.8. Resolución (artículo 47 RD 364/95)

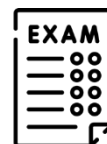


El plazo para la resolución del concurso será de **DOS MESES** contados desde el día siguiente al de la finalización del de la presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto.

La resolución del concurso se motivará con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria. En todo caso deberán quedar acreditadas en el procedimiento, como fundamentos de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido y la valoración final de los méritos de los candidatos.

1.2.9. Toma de posesión (artículo 48 RD 364/95)

El plazo para tomar posesión será de **TRES DÍAS HÁBILES** si no implica cambio de residencia del funcionario, o de **UN MES** si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo.



El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el «Boletín Oficial del Estado». Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

Diferir el cese

El **Subsecretario del Departamento** donde preste servicios el funcionario **podrá diferir el cese** por necesidades del servicio hasta **VEINTE DÍAS HÁBILES**, comunicándose a la unidad a que haya sido destinado el funcionario.

Aplazar la fecha del cese

Excepcionalmente, a propuesta del Departamento, por exigencias del normal funcionamiento de los servicios, la Secretaría de Estado para la Administración Pública podrá aplazar la fecha de cese hasta un MÁXIMO DE TRES MESES, computada la prórroga prevista en el párrafo anterior.

Prórroga de incorporación

Con independencia de lo establecido en los dos párrafos anteriores, el Subsecretario del Departamento donde haya obtenido nuevo destino el funcionario podrá conceder una prórroga de incorporación hasta un **máximo de VEINTE DÍAS HÁBILES**, si el destino implica cambio de residencia y así lo solicita el interesado por razones justificadas.

El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que hayan sido concedidos a los interesados, salvo que por causas justificadas el órgano convocante acuerde suspender el disfrute de los mismos.

Efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria o excedencia por cuidado de hijos una vez transcurrido el primer año.

1.2.10. Destinos (artículo 49 RD 364/95)

Los destinos adjudicados serán **irrenunciables**, salvo que, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, se hubiere obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

Los destinos adjudicados se considerarán de carácter voluntario y en consecuencia no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno, sin perjuicio de las excepciones previstas en el régimen de indemnizaciones por razón de servicio.

1.2.11. Remoción del puesto de trabajo (artículo 50 RD 364/95)



Los funcionarios que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso **podrán ser removidos por causas sobrevenidas**, derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo, que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

En los supuestos de responsabilidad patrimonial no se podrá formular propuesta de remoción en tanto no quede establecida la ausencia de responsabilidad disciplinaria del funcionario y sólo cuando la causa del incumplimiento sea imputable al mismo.

La propuesta motivada de remoción será formulada por **el titular del centro directivo, Delegado del Gobierno o Gobernador civil y se notificará al interesado para que, en el plazo de diez días hábiles, formule las alegaciones y aporte los documentos que estime pertinentes.**

La propuesta definitiva se pondrá de manifiesto a la Junta de Personal correspondiente al centro donde presta servicio el funcionario afectado, que emitirá su parecer en el plazo de diez días hábiles.

Recibido el parecer de la Junta de Personal, o transcurrido el plazo sin evacuarlo, si se produjera modificación de la propuesta se dará nueva audiencia al interesado por el mismo plazo. Finalmente, la autoridad que efectuó el nombramiento resolverá. La resolución, que pondrá fin a la vía administrativa, será motivada y notificada al interesado en el plazo de diez días hábiles y comportará, en su caso, el cese del funcionario en el puesto de trabajo.

A los funcionarios removidos se les atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala, en el mismo municipio, no inferior en más de dos niveles al de su grado personal, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese y de acuerdo con el procedimiento que fije el Ministerio para las Administraciones Públicas.

1.3. Concurso abierto y permanente



El **artículo 111 del RDL 6/2023** introduce como novedad el concurso abierto y permanente entre el personal funcionario. Así, la **Secretaría de Estado de Función Pública**, en colaboración con los departamentos ministeriales y organismos públicos, **convocará concursos unitarios**, de carácter abierto y permanente, en los que se podrán incluir **puestos de trabajo vacantes adscritos** a los mismos, con la finalidad de fomentar una mayor ocupación de las plazas de necesaria cobertura y de favorecer una movilidad ordenada y coordinada.

1.4. Libre designación con convocatoria pública del personal funcionario de carrera.

El **artículo 80 del TREBEP** señala que la libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública.

El órgano competente para el nombramiento podrá recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos.

Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente. En caso de cese, se les deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

1.4.1. Procedimiento (artículo 51 RD 364/95)

La facultad de proveer los puestos de libre designación corresponde a los Ministros de los Departamentos de los que dependan y a los Secretarios de Estado en el ámbito de sus competencias.

Sólo podrán cubrirse por este sistema los puestos de **Subdirector general, Delegados y Directores territoriales, provinciales o Comisionados de los Departamentos ministeriales**, de sus Organismos autónomos y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, **Secretarías de Altos Cargos**

de la Administración y aquellos otros de carácter directivo o de especial responsabilidad para los que así se determine en las relaciones de puestos de trabajo.



1.4.2. Convocatoria (artículo 52 RD 364/95)

La designación se realizará previa convocatoria pública, en la que, además de la descripción del puesto y requisitos para su desempeño contenidos en la relación de puestos de trabajo, podrán recogerse las especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo.

1.4.3. Solicitudes (artículo 53 RD 364/95)



Las solicitudes se dirigirán, dentro de los **QUINCE DÍAS HÁBILES** siguientes al de la publicación de la convocatoria, al órgano convocante.

1.4.4. Informes (artículo 54 RD 364/95)



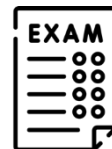
El nombramiento requerirá el previo informe del titular del centro, organismo o unidad a que esté adscrito el puesto de trabajo a cubrir. Si fuera a recaer en un funcionario destinado en otro Departamento, **se requerirá informe favorable de éste.** De no emitirse en el plazo de **quince días naturales se considerará favorable.**

Si fuera desfavorable, podrá, no obstante, efectuarse el nombramiento previa autorización del Secretario de Estado para la Administración Pública.

Se requerirá asimismo informe del Delegado del Gobierno o Gobernador civil cuando los nombramientos se refieran a los Directores de los servicios periféricos de ámbito regional o provincial, respectivamente, o a aquellos Jefes de unidades que, en su respectivo ámbito, no se encuentren encuadradas en ninguna otra de su Departamento.

1.4.5. Nombramientos y toma de posesión (artículos 56 y 57 RD 364/95)

Los nombramientos deberán efectuarse en el **plazo máximo de UN MES** contado desde la finalización del de presentación de solicitudes. **Dicho plazo podrá prorrogarse hasta un mes más.**



Las resoluciones de nombramiento se motivarán con referencia al cumplimiento por parte del candidato elegido de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y la competencia para proceder al mismo.

En todo caso deberá quedar acreditada, como fundamento de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido.

El régimen de toma de posesión del nuevo destino será el general (igual que para el concurso).

1.4.6. Cese (artículo 58 RD 364/95)

Los funcionarios nombrados para puestos de trabajo de libre designación podrán ser cesados con carácter discrecional.

La **motivación** de esta resolución se referirá a la competencia para adoptarla.



Los funcionarios cesados en un puesto de libre designación serán adscritos provisionalmente a un puesto de trabajo correspondiente a su Cuerpo o Escala **NO INFERIOR EN MÁS DE DOS NIVELES AL DE SU GRADO PERSONAL EN EL MISMO MUNICIPIO**, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese y de acuerdo con el procedimiento que fije el Ministerio para las Administraciones Públicas.

La necesidad de que el nuevo puesto que se atribuye al funcionario sea en el mismo municipio no será de aplicación cuando se trate del cese de funcionarios destinados en el exterior.

1.5. Movilidad del personal funcionario de carrera.

El **artículo 81 del TREBEP** dice que cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, y sin perjuicio del derecho de los funcionarios a la movilidad podrá establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de los funcionarios públicos cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.

Las Administraciones Públicas, de manera motivada, **podrán trasladar a sus funcionarios**, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, **respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares**. Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.

En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación.

1.5.1. Redistribución de efectivos (artículo 59 RD 364/95)

Los funcionarios que ocupen con carácter definitivo **puestos no singularizados** podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté previsto el mismo procedimiento y sin que ello suponga cambio de municipio.



Son **puestos no singularizados** aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puestos de trabajo en las correspondientes relaciones.

El puesto de trabajo al que se acceda a través de la redistribución de efectivos tendrá asimismo carácter definitivo, iniciándose el cómputo de los dos años a que se refiere el artículo 41.2 de este Reglamento desde la fecha en que se accedió con tal carácter al puesto que se desempeñaba en el momento de la redistribución.

Los órganos competentes para acordar la redistribución de efectivos son los siguientes:

- a) La **Secretaría** de Estado para la Administración Pública, previo informe de los Departamentos afectados, cuando la adscripción se efectúe en el ámbito de los servicios centrales de distintos Departamentos.
- b) Los **Subsecretarios** en el ámbito de su Departamento, así como entre el Departamento y sus Organismos autónomos y, en su caso, Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.
- c) Los **Presidentes o Directores de Organismos autónomos** y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social respecto de los funcionarios destinados en ellos.
- d) Los **Delegados del Gobierno y Subdelegados del Gobierno**, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuando se produzcan entre servicios de distintos Departamentos, previo informe favorable de éstos.

1.5.2. Reasignación de efectivos (artículo 60 RD 364/95)

Los funcionarios cuyo puesto de trabajo sea **objeto de supresión** como consecuencia de un Plan de Empleo podrán ser destinados a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.



Los funcionarios que como consecuencia de la reasignación de efectivos vean modificado su municipio de residencia tendrán derecho a la indemnización, sin perjuicio de otras ayudas que puedan establecerse en los Planes de Empleo.

La reasignación de efectivos podrá producirse en alguna de las siguientes fases:

1.^a En el plazo máximo de **SEIS MESES** desde la supresión del puesto de trabajo, el **SUBSECRETARIO DEL DEPARTAMENTO** ministerial donde estuviera destinado el funcionario podrá reasignarle a un puesto de trabajo de similares características, funciones y retribuciones en el ámbito del mismo y de los Organismos adscritos. Cuando se trate de funcionarios pertenecientes a Cuerpos o Escalas que tengan reservados puestos en exclusiva, la reasignación se efectuará por la autoridad de la que dependen dichos Cuerpos o Escalas.

2.^a Si en el plazo señalado en la fase anterior el funcionario no hubiera obtenido puesto en el Ministerio donde estaba destinado, podrá ser reasignado por la **SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, en un plazo máximo de **TRES MESES**, a un puesto en otro Departamento ministerial en las mismas condiciones establecidas en la primera fase.

Durante estas dos primeras fases la reasignación tendrá carácter obligatorio para puestos en el mismo municipio y voluntario para puestos que radiquen en otro distinto.

En tanto no sea reasignado a un puesto durante las dos fases citadas, el funcionario continuará percibiendo las retribuciones del puesto de trabajo suprimido que desempeñaba y podrán encomendársele tareas adecuadas a su Cuerpo o Escala de pertenencia.

3.^a Los funcionarios que tras las anteriores fases de reasignación de efectivos no hayan obtenido un puesto de trabajo serán **adscritos al MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** a través de relaciones específicas de puestos en reasignación, siendo declarados en la situación administrativa de **EXPECTATIVA DE**

DESTINO. Podrán ser reasignados por la Secretaría de Estado para la Administración Pública a puestos, de similares características a los que tenían, de otros Ministerios y sus Organismos adscritos. A estos efectos se entenderán como puestos de similares características los que guarden semejanza en su forma de provisión y retribuciones respecto del que se venía desempeñando.

La reasignación conllevará el reingreso al servicio activo. Tendrá carácter obligatorio cuando el puesto esté situado en la misma provincia y voluntario cuando radique en provincia distinta a la del puesto que se desempeñaba en el Departamento de origen.

La reasignación de efectivos de funcionarios de la Administración General de Estado en otras Administraciones Públicas se acordará por la Secretaría de Estado para la Administración Pública en los términos que establezcan los convenios que, a tal efecto, puedan suscribirse con ellas, con las garantías previstas en el artículo 20.1.g), último párrafo, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

1.5.3. Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo (artículo 61 RD 364/95)

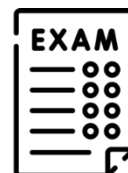
Los Departamentos ministeriales, Organismos autónomos y Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social podrán disponer la adscripción de los puestos de trabajo no singularizados y de los funcionarios titulares de los mismos a otras unidades o centros.

Si la adscripción supusiera cambio de municipio, solamente podrá llevarse a cabo con la conformidad de los titulares de los puestos.

Cuando la adscripción suponga cambio de Departamento ministerial podrá llevarse a efecto por el Ministerio para las Administraciones Públicas, en las condiciones establecidas en los párrafos anteriores.

En el marco de los Planes de Empleo podrá promoverse la celebración de concursos de provisión de puestos de trabajo dirigidos a cubrir plazas vacantes en centros y organismos identificados como deficitarios, para funcionarios procedentes de áreas consideradas como excedentarias. La obtención de una plaza en dichos concursos conlleva la supresión del puesto de origen u otro del mismo nivel de complemento de destino y complemento específico en la relación de puestos de trabajo del centro u organismo de origen.

1.5.4. Reingreso al servicio activo (artículo 62 RD 364/95)



El reingreso al servicio activo de los funcionarios que **no tengan reserva de puesto de trabajo** se efectuará mediante

- (1) su participación en las **convocatorias de concurso** o de **libre designación** para la provisión de puestos de trabajo o,
- (2) en su caso, por **reasignación de efectivos** para los funcionarios en situación de expectativa de destino o en la modalidad de excedencia forzosa
- (3) **adscripción provisional**, condicionado a las necesidades del servicio, de acuerdo con los criterios que establezca el Ministerio para las Administraciones Públicas y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.

El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año y el funcionario tendrá obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente. A los funcionarios cesados en puestos de libre designación y a los removidos de los obtenidos por concurso, o cuyo puesto de trabajo haya sido suprimido, se les atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo.

1.5.5. Adscripción provisional (artículo 63 RD 364/95)



Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

- a) **Remoción o cese** en un puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación
- b) **Supresión** del puesto de trabajo
- c) **Reingreso al servicio** activo de los funcionarios sin reserva de puesto de trabajo

1.5.6. Comisiones de servicio (artículo 64 RD 364/95)

Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

Podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso. Cuando, celebrado concurso para la provisión de una vacante, ésta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión podrá destinarse con carácter forzoso al funcionario que preste servicios en el mismo Departamento, incluidos sus Organismos autónomos, o Entidad Gestora de la Seguridad

Social, en el municipio más próximo o con mejores facilidades de desplazamiento y que tenga menores cargas familiares y, en igualdad de condiciones, al de menor antigüedad.

Las citadas comisiones de servicios tendrán una **DURACIÓN MÁXIMA DE UN AÑO** **PRORROGABLE** por **OTRO** en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo y se acordarán por los órganos siguientes:



- a) La **SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, cuando la comisión suponga cambio de Departamento ministerial y se efectúe en el ámbito de los servicios centrales, o en el de los servicios periféricos si se produce fuera del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y, en ambos casos, previo informe del Departamento de procedencia.
- b) Los **SUBSECRETARIOS**, en el ámbito de su correspondiente Departamento ministerial, así como entre el Departamento y sus Organismos autónomos y, en su caso, Entidades Gestoras.
- c) Los **PRESIDENTES O DIRECTORES** de los Organismos autónomos y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, respecto de los funcionarios destinados en ellos.
- d) Los **DELEGADOS DEL GOBIERNO Y SUBDELEGADOS DEL GOBIERNO**, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuando se produzcan entre servicios de distintos Departamentos, previo informe del Departamento de procedencia.

Si la comisión no implica cambio de residencia del funcionario, el cese y la toma de posesión deberán producirse en el plazo de **tres días** desde la notificación del acuerdo de comisión de servicios; si implica cambio de residencia, el plazo será de **ocho días** en las comisiones de carácter voluntario y de treinta en las de carácter forzoso.

El puesto de trabajo cubierto temporalmente, será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

A los funcionarios en comisión de servicios se les reservará el puesto de trabajo y percibirán la totalidad de sus retribuciones con cargo a los créditos incluidos en los programas en que figuren dotados los puestos de trabajo que realmente desempeñan.

1.5.7. Misiones de cooperación internacional (artículo 65 RD 364/95)

Podrán acordarse por los Subsecretarios de los Departamentos ministeriales comisiones de servicios de funcionarios destinados en los mismos para participar, por tiempo que salvo casos excepcionales **NO SERÁ SUPERIOR A SEIS MESES**, en programas o misiones de cooperación internacional al servicio de Organizaciones internacionales, Entidades o Gobiernos extranjeros, siempre que conste el interés de la Administración, conforme a los criterios que establezca el Ministerio de Asuntos Exteriores, en la participación del funcionario en dichos programas o misiones.

La resolución que acuerde la comisión de servicios determinará, en función de los términos de la cooperación a realizar, si se percibe la retribución correspondiente al puesto de origen o la del puesto a desempeñar.

1.5.8. Atribución temporal de funciones (artículo 66 RD 364/95)

En casos excepcionales, los SUBSECRETARIOS DE LOS DEPARTAMENTOS ministeriales podrán atribuir a los funcionarios el desempeño temporal en comisión de servicios de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los funcionarios que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas.

En tal supuesto continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso.

1.5.9. Movilidad por razones de salud o rehabilitación (artículo 66 bis RD 364/95)

Prevía solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario, su cónyuge, o los hijos a su cargo, se podrá adscribir a los funcionarios a puestos de trabajo de distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad. En todo caso, se requerirá el informe previo del servicio médico oficial legalmente establecido. Si los motivos de salud o de rehabilitación concurren directamente en el funcionario solicitante, será preceptivo el informe del Servicio de prevención de riesgos laborales del departamento u organismo donde preste sus servicios.

La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y que sea de necesaria provisión. El funcionario deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando el funcionario ocupara con tal carácter su puesto de origen y, en este supuesto, deberá permanecer un mínimo de dos años en el nuevo puesto, salvo en los supuestos previstos en el artículo 41.2 de este reglamento.

El cese en el puesto de origen y la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo deberán producirse en el plazo de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del funcionario, o de un mes si comporta cambio de residencia.

1.6. Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista.

El **artículo 82 del TREBEP** establece que Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o con la violencia sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Este traslado tendrá la consideración de **traslado forzoso**.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los

heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Por su parte, el **artículo 66 ter del RD 364/95** dice que la funcionaria víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad.

En dicha solicitud se indicará la localidad o localidades a las que solicita el traslado, debiendo ir acompañada de copia de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el órgano competente adjudicará un puesto propio de su cuerpo o escala, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, dotado presupuestariamente, que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión. La funcionaria deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando la funcionaria ocupara con tal carácter su puesto de origen y, en este supuesto, deberá permanecer un mínimo de dos años en su nuevo puesto,

salvo en los supuestos previstos en el artículo 41.2 de este reglamento o en el caso de que la funcionaria se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo por ser víctima de nuevo de violencia de género y así se acredite en la forma señalada en el párrafo segundo del apartado 1 de este artículo o si así se requiere para recibir la asistencia social integral. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia, tendrán la consideración de forzosos.

El cese en el puesto de origen y la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo deberán producirse en el plazo de tres días hábiles si no implica cambio de residencia de la funcionaria, o de un mes si comporta cambio de residencia.

1.7. La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.

El **artículo 84 TREBEP** dice que con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio que se preste a los ciudadanos, la Administración General del Estado y las comunidades autónomas y las entidades locales establecerán medidas de movilidad interadministrativa, preferentemente mediante convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración.

La Conferencia Sectorial de Administración Pública podrá aprobar los criterios generales a tener en cuenta para llevar a cabo las homologaciones necesarias para hacer posible la movilidad

Los funcionarios de carrera que obtengan destino en otra Administración Pública a través de los procedimientos de movilidad quedarán respecto de su Administración de origen en la situación administrativa de **servicio en otras Administraciones Públicas**.



- En los supuestos de **remoción o supresión del puesto de trabajo obtenido por concurso**, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración.
- En el supuesto de **cese del puesto obtenido por libre designación**, la Administración de destino, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente al del cese, podrá acordar la adscripción del funcionario a otro puesto de la misma o le comunicará que no va a hacer efectiva dicha adscripción. En todo caso, durante este periodo se entenderá que continúa a todos los efectos en servicio activo en dicha Administración.

Transcurrido el plazo citado sin que se hubiera acordado su adscripción a otro puesto, o recibida la comunicación de que la misma no va a hacerse efectiva, el funcionario deberá solicitar en el **plazo máximo de un mes el reingreso al servicio activo en su Administración de origen**, la cual deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración, con efectos económicos y administrativos desde la fecha en que se hubiera solicitado el reingreso.

De no solicitarse el reingreso al servicio activo en el plazo indicado será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día siguiente a que hubiesen cesado en el servicio activo en la Administración de destino.

1.8. Provisión de puestos de trabajo en Comunidades Autónomas

1.8.1. Convocatoria de Comunidades Autónomas (artículo 67 RD 364/95)

Los funcionarios de la Administración General del Estado podrán obtener destino en las Administraciones de las Comunidades Autónomas mediante la **participación en concursos para la provisión de puestos de trabajo o por el sistema de libre designación**.

En el primer caso, será necesario que el funcionario haya permanecido dos años en el puesto de destino desde el que participa. En el segundo, se requerirá el informe favorable del Departamento donde preste servicios. **De no emitirse dicho informe en el plazo de quince días naturales, éste se considerará favorable.**

En ambos casos, cuando el funcionario pertenezca a un Cuerpo o Escala que tenga reservados puestos en exclusiva **se precisará el informe favorable del Ministerio al que esté adscrito el Cuerpo o Escala.**

1.8.2. Convocatorias de la Administración general del Estado (artículo 68 RD 364/95)

El Ministro de Hacienda y Función Pública podrá convocar, a propuesta de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, concursos para la provisión de puestos de trabajo de las mismas, previo informe, en su caso, de los Departamentos a los que figuren adscritos los Cuerpos o Escalas cuyos miembros puedan participar en aquéllos.

Los requisitos, méritos y baremos de estos concursos se fijarán previo acuerdo con dichas Administraciones y se acomodarán a la normativa propia de las mismas.

Los funcionarios seleccionados, una vez tomen posesión de su nuevo puesto, pasarán a la situación de servicio en Comunidades Autónomas y sus retribuciones serán abonadas por la Comunidad Autónoma afectada, de acuerdo con el nuevo puesto que pasen a ocupar.

1.8.3. Comisiones de servicios (artículo 69 RD 364/95)

A petición de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Departamentos ministeriales podrán autorizar comisiones de servicios con carácter voluntario de hasta dos años de duración a los funcionarios que presten servicio en aquéllos. A estas comisiones de servicios no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 64, apartado 5, de este Reglamento.

2. Carrera profesional.

2.1. El grado personal (artículo 70 RD 364/95)

Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.



Todos los funcionarios de carrera adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente **durante dos años continuados o tres con interrupción**, con excepción de lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo, cualquiera que fuera el sistema de provisión.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los funcionarios que **obtenzan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal**, consolidarán cada **dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado**, ni el intervalo de niveles correspondiente a su Cuerpo o Escala.

Los funcionarios **consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo**, **salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último.**

Si durante el tiempo en que el funcionario desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

Cuando un funcionario obtenga destino de nivel superior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computado para la referida consolidación.

Cuando un funcionario obtenga destino de nivel inferior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior podrá computarse, a su instancia, para la consolidación del grado correspondiente a aquél.

Una vez consolidado el grado inicial y sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 2 de este artículo, **el tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.**

Si el puesto obtenido con carácter definitivo fuera de nivel inferior al del desempeñado en comisión y superior al del grado consolidado, el tiempo de desempeño en esta situación se computará para la consolidación del grado correspondiente al nivel del puesto obtenido.

No se computará el tiempo de desempeño en comisión de servicios cuando el puesto fuera de nivel inferior al correspondiente al grado en proceso de consolidación.

Las previsiones contenidas en este apartado serán de aplicación asimismo cuando se desempeñe un puesto en adscripción provisional en los supuestos previstos en este reglamento.

A los funcionarios que se encuentren en las dos primeras fases de reasignación de efectivos y en la situación de expectativa de destino, así como a los afectados por la supresión de puestos de trabajo o alteración de su contenido, se les computará el tiempo transcurrido en dichas circunstancias a efectos de la adquisición del grado personal que tuviera en proceso de consolidación.

El tiempo de servicios prestado en adscripción provisional por los funcionarios removidos en puestos obtenidos por concurso o cesados en puestos de libre designación no se considerará como interrupción a efectos de consolidación del grado personal si su duración es inferior a seis meses.

El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de adquisición del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que durante el tiempo de permanencia en dicha situación se hubiera obtenido por concurso.

El tiempo de permanencia en la excedencia por cuidado de hijos durante el primer año de la misma se computará como prestado en el puesto de trabajo del que se es titular.



El **reconocimiento del grado personal se efectuará por el Subsecretario del Departamento** donde preste servicios el funcionario, que dictará al efecto la oportuna resolución, comunicándose al Registro central de personal dentro de los tres días hábiles siguientes.

El **grado reconocido por los órganos competentes de otra Administración pública será anotado en el Registro central de personal hasta el nivel máximo** del intervalo correspondiente a su grupo de titulación, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 71 de este reglamento, una vez que el funcionario reingrese o se reintegre a la Administración General del Estado en el mismo cuerpo o escala en que le haya sido reconocido el grado personal.

Los servicios prestados en otra Administración pública que no lleguen a completar el tiempo necesario para consolidar el grado personal serán tenidos en cuenta a efectos de consolidación del grado, cuando el funcionario reingrese o se reintegre a la Administración General del Estado, en el mismo cuerpo o escala en el que estuviera dicho grado en proceso de consolidación y siempre dentro de los intervalos de niveles previstos en el artículo 71 de este Reglamento.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se realizará de conformidad con las previsiones que, para la consolidación de grado personal, se establecen en este reglamento.

El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo.

Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, son los siguientes:

Según la **Disposición transitoria sexta del RDL 6/2023**, hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes:

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1.	24	30
Grupo A2.	20	26
Grupo B.	18	24
Grupo C1.	16	22
Grupo C2.	14	18



En ningún caso los funcionarios podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al Grupo en el que figure clasificado su Cuerpo o Escala.

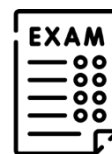
2.2. Concepto y tipos

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.

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

A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

Las **leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto** regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:



- a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo
- b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión
- c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior
- d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional

Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

Garantía del puesto de trabajo (artículo 72 RD 364/95).

A los funcionarios cesados en puestos de libre designación y a los removidos de los obtenidos por concurso, o cuyo puesto de trabajo haya sido suprimido, se les atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo de acuerdo con las previsiones establecidas en el presente Reglamento.

Dicha atribución se llevará a cabo por los siguientes órganos:

- a) Los **Subsecretarios** en el ámbito de su Departamento, así como entre el Departamento y sus Organismos autónomos y, en su caso, Entidades Gestoras.
- b) Los **Presidentes o Directores de Organismos autónomos** y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social respecto de los funcionarios destinados en ellos.
- c) Los **Delegados del Gobierno y Subdelegados del Gobierno**, en el ámbito de sus respectivas competencias, a propuesta de los Directores o Jefes de unidades de los servicios periféricos de cada Departamento.

Los puestos cubiertos mediante adscripción provisional se convocarán para su cobertura con carácter definitivo por los sistemas previstos en las relaciones de puestos de trabajo. Los funcionarios que los desempeñen tendrán la obligación de participar en las correspondientes convocatorias.



Los funcionarios que cesen en el desempeño de los puestos de trabajo por alteración de su contenido o supresión de los mismos en las correspondientes relaciones, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala **NO INFERIOR EN MÁS DE DOS NIVELES AL**

DE SU GRADO PERSONAL en el mismo municipio y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al de procedencia.

2.3. Carrera horizontal de los funcionarios de carrera.

Las **leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto** podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

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

incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.



El **artículo 122 del RDL 6/2023** cumple el mandato del TREBEP y regula la carrera horizontal. Así, la carrera horizontal consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional del personal funcionario de carrera mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

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



- a) En cada grupo o subgrupo de personal funcionario existirán **4 tramos**.
- b) A quienes accedan por el sistema de promoción interna se les reconocerá la experiencia profesional en el grupo o subgrupo de origen, en los términos previstos en el apartado cuarto de este artículo.
- c) Los **ascensos de tramo se producirán de forma consecutiva y exigirán**, para poder ascender al tramo superior, **un periodo mínimo de cinco años** de servicios efectivos en el caso del primer tramo y de **seis años** en los siguientes.

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

- a) La **trayectoria profesional** y el **resultado de la evaluación del desempeño**.
- b) El **cumplimiento de un itinerario de formación** especializada y, en su caso, la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación en líneas de interés para la organización.
- c) La **adquisición de competencias y cualificaciones** profesionales que se estimen necesarias por razón de la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida.

A los efectos del cumplimiento de los periodos mínimos de permanencia en un tramo de carrera, se **computará el tiempo que permanezca el personal funcionario en las situaciones de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, por razón de violencia de género, por razón de**

violencia terrorista, sin perjuicio de la necesidad de dar cumplimiento a los restantes requisitos exigidos para el ascenso de tramo.

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

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

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

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

- a) **Con carácter anual se realizará una convocatoria** para el acceso a los distintos tramos de la carrera horizontal, en la que el personal funcionario de carrera podrá solicitar, con **carácter voluntario**, la evaluación de su actividad profesional.
- b) **En todo caso**, los efectos económicos del reconocimiento de cada tramo de carrera horizontal se producirán a **partir del 1 de enero del año siguiente.**



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

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

2.4. Promoción interna de los funcionarios de carrera.

2.4.1. Características según el TREBEP

El **artículo 18 del TREBEP** señala que la promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los principios rectores del artículo 55.2 TREBEP.

Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

Las leyes de **Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna**, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Asimismo las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

En este sentido, **el Título V del RD 364/95** aborda el régimen de promoción interna. El artículo 73 del citado reglamento lo define como el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un Grupo de titulación a otro del inmediato superior o en el acceso a Cuerpos o Escalas del mismo Grupo de titulación.

2.4.2. Sistemas selectivos.

La **promoción interna se efectuará mediante el sistema de oposición o concurso-oposición**, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En el sistema de **concurso-oposición** las convocatorias podrán fijar una puntuación mínima para acceder a la fase de oposición.

En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición.

2.4.3. Convocatorias de promoción interna.

Las pruebas de promoción interna, en las que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, así lo autorice el Gobierno o el órgano competente de las demás Administraciones públicas.

Finalmente, el **artículo 108.3 del RDL 6/2023** señala que la oferta de empleo público incluirá un porcentaje **no inferior al treinta por ciento de las plazas de acceso libre para promoción interna.**



2.4.4. Requisitos de participación.



Para participar en pruebas de promoción interna los funcionarios deberán tener **UNA ANTIGÜEDAD DE, AL MENOS, DOS AÑOS EN EL CUERPO** o Escala a que pertenezcan el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al Cuerpo o Escala en el que aspiran a ingresar.

2.4.5. Promoción desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otro del inmediato superior

En las convocatorias **podrá establecerse la exención de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al Cuerpo o Escala de origen.**

Los funcionarios que accedan a otros Cuerpos y Escalas por el turno de promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos vacantes de la respectiva convocatoria sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

El Ministerio para las Administraciones públicas, a propuesta del Ministerio u organismo en el que estén destinados los aspirantes aprobados en el turno de promoción interna y previa solicitud de éstos, podrá autorizar que se les adjudique destino dentro del mismo, en el puesto que vinieran desempeñando o en otros puestos vacantes dotados presupuestariamente existentes en el municipio, siempre que sean de necesaria cobertura y se cumplan los requisitos

establecidos en la relación de puestos de trabajo. En este caso, quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

Las convocatorias podrán excluir la posibilidad prevista en el párrafo anterior.

Lo dispuesto en este apartado 2 no será de aplicación a los funcionarios de los Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los funcionarios de promoción interna podrán conservar, a petición propia, el grado personal que hubieran consolidado, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondiente al Cuerpo o Escala a que accedan. El tiempo de servicios prestados en los de origen en las anteriores condiciones podrá ser de aplicación, a su solicitud, para la consolidación del grado personal en el nuevo Cuerpo o Escala.

Las vacantes convocadas para promoción interna que queden desiertas, por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan al resto de los aspirantes de acceso libre, salvo en el caso de convocatorias independientes de promoción interna.

2.4.6. Promoción a Cuerpos o Escalas del mismo grupo de titulación

La promoción a Cuerpos o Escalas del mismo grupo de titulación deberá efectuarse, con respeto a los principios de mérito y capacidad, entre funcionarios que desempeñen actividades sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico.

El Gobierno, a propuesta del Ministro para las Administraciones públicas, podrá determinar, cuando se deriven ventajas para la gestión de los servicios, los Cuerpos o Escalas de la Administración general del Estado a los que se puede acceder por este procedimiento.

El Ministerio para las Administraciones Públicas establecerá los requisitos y las pruebas a superar. Para participar en las mismas se exigirá, en todo caso, estar en posesión de la titulación académica requerida para el acceso a los Cuerpos y Escalas de que se trate.

En las convocatorias para el acceso a Cuerpos o Escalas por este procedimiento deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar los conocimientos ya exigidos para el acceso al Cuerpo o Escala de origen, pudiendo valorarse los cursos y programas de formación superados.

2.5. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

2.6. La evaluación del desempeño.

Las **Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.**

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias

La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del TREBEP (*el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos*) y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño



El Capítulo I del Título III del Libro II del RDL 6/2023 regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional.

El artículo 116 del RDL 6/2023 define la evaluación del desempeño como el procedimiento mediante el cual anualmente se valora la conducta profesional y se mide el

rendimiento o el logro de resultados de las empleadas y empleados públicos, con la finalidad de mejorar la productividad de las diferentes unidades y la calidad de los servicios públicos.

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

La evaluación del desempeño tendrá que contribuir necesariamente a:

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

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



La participación en los procedimientos de evaluación del desempeño **será obligatoria** para todo el personal que se encuentre en situación de servicio activo o asimilada (artículo 117 RDL 6/2023)

Principios y criterios orientadores de la evaluación del desempeño (artículo 118 RDL 6/2023)

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

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

- a) **Planificación**: la evaluación del desempeño quedará integrada en el marco de la planificación estratégica del departamento ministerial u organismo público, alineando los objetivos de la organización con los del trabajo del personal.

- b) **Participación:** se articularán mecanismos para la participación de las empleadas y los empleados públicos en la definición de los objetivos.
- c) **Fiabilidad:** se fijarán los mecanismos necesarios para comprobar periódicamente la fiabilidad y objetividad de los instrumentos de evaluación.
- d) **Mejora continua y mensurabilidad de los objetivos:** se revisarán, con la participación de las organizaciones sindicales, los modelos de evaluación para asegurar su relevancia y su utilidad para la consecución de los fines establecidos en el artículo 116.2.
- e) **Revisión:** se fijarán garantías suficientes para la revisión del resultado de la evaluación, en caso de que surjan discrepancias respecto a la misma.

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

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

Igualmente se regulará la creación **de comisiones de seguimiento,** con participación de la Administración y las organizaciones sindicales más representativas, para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como para la formulación de propuestas de mejora en atención a dichos resultados.

Efectos de la evaluación del desempeño (artículo 119 RDL 6/2023)

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



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

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

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

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

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

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

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

Requisitos para el establecimiento de un modelo de evaluación del desempeño (artículo 120 RDL 6/2023)

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

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

La Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño (artículo 121 RDL 6/2023)

A fin de coordinar la implementación de la evaluación del desempeño en el ámbito de la Administración del Estado, se crea la **Comisión de Coordinación de la**



Evaluación del Desempeño, cuya composición y funciones determinará la persona titular del departamento ministerial con competencias en materia de función pública.