

§ 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

---

b) Apercibimiento escrito.

**Artículo 109.** *Criterios para la determinación de las sanciones.*

Los criterios para determinar el alcance de la sanción serán los siguientes:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público, pudiendo ser económico o no.
- c) La reiteración o reincidencia.
- d) El grado de participación.

La parte de la jornada u horario que no se realice dará lugar a la deducción proporcional de las retribuciones, descuentos en la nómina que no tienen carácter sancionador, sin perjuicio de la imposición de la sanción disciplinaria que pueda corresponder por el incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, incluido el abandono del servicio.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones, u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o trabajadora, o multa de haber.

**Artículo 110.** *Imposición de las sanciones.*

Los órganos competentes para la imposición de las sanciones son los siguientes:

1. Para las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves, la persona titular de la Subsecretaría del Ministerio respectivo.

2. Para las sanciones impuestas por faltas leves, la persona titular de la Dirección General respectiva, en caso de que la persona sancionada esté destinada en los servicios centrales, o la persona titular de la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma, en caso de que la persona sancionada esté destinada en los servicios periféricos.

**Artículo 111.** *Readmisión en caso de despido disciplinario improcedente.*

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

**Sección 3.<sup>a</sup> Prescripción, extinción y cancelación**

**Artículo 112.** *Prescripción de las faltas y de las sanciones.*

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

2. El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o por la fase de diligencias previas informativas que, en su caso, pueda realizarse, incluida la audiencia previa al interesado o interesada que pueda instruirse en su caso.

3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

4. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.

**Artículo 113.** *Extinción de la responsabilidad disciplinaria.*

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento de la sanción.
- b) Prescripción de la falta cometida o de la sanción impuesta.
- c) La pérdida de la condición de personal laboral, si bien no supondrá la extinción de la posible responsabilidad civil o penal por actos cometidos con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

§ 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

---

**Artículo 114.** *Anotación y cancelación de las sanciones impuestas.*

1. Las sanciones impuestas se anotarán en el Registro Central de Personal.
2. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del trabajador o trabajadora a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves, a partir de la fecha en la que finalice su cumplimiento.
3. No se computarán a efectos de reincidencia o reiteración las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

**Artículo 115.** *Denuncias a instancia de parte.*

1. El personal laboral podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional, incluido el acoso laboral, sexual o por razón de sexo. En su caso, el trabajador o trabajadora procederá de acuerdo con los protocolos de actuación aprobados por la Administración para este tipo de conductas.
2. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito la persona interesada, abrirá la oportuna información previa e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO III

**Procedimiento sancionador**

**Artículo 116.** *Obligatoriedad de procedimiento.*

1. Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves o graves será necesaria la instrucción del correspondiente procedimiento, siendo preceptiva la audiencia a la persona interesada. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento abreviado con audiencia a la persona interesada.
2. El incumplimiento del principio de audiencia dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo su incumplimiento.
3. El procedimiento disciplinario se impulsará de oficio en todos sus trámites, observándose las normas reguladoras del mismo y, entre ellas, los principios del procedimiento sancionador establecidos en la normativa vigente, siendo nulas las sanciones impuestas prescindiendo total y absolutamente del procedimiento. Además, será de aplicación el régimen legal sobre derechos de las personas interesadas establecidos en normativa reguladora del procedimiento administrativo común.

**Artículo 117.** *Duración.*

1. La duración del procedimiento disciplinario no excederá de seis meses, a contar desde su incoación. Vencido este plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución se producirá su caducidad.
2. No se producirá la caducidad si el expediente hubiese quedado paralizado por causa imputable a la persona inculpada.
3. La declaración de caducidad que, en su caso, se dicte no implica la prescripción de la falta cometida, que se ajustará a estos efectos a los plazos establecidos, por lo que si el plazo exigido para ello no hubiera prescrito la falta se podrá iniciar un nuevo expediente sancionador.

**Artículo 118.** *Vinculaciones con el orden jurisdiccional penal.*

1. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del órgano judicial competente o del Ministerio Fiscal.
2. Adoptada la suspensión del procedimiento, ésta se extenderá hasta la notificación de la sentencia firme o la resolución judicial que ponga fin al proceso penal.

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

---

3. La sentencia condenatoria del órgano judicial impedirá la imposición de sanción disciplinaria si existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la falta disciplinaria y la infracción penal.

4. Si no existe tal identidad, o si existiendo, el procedimiento penal finaliza con sentencia absolutoria u otra resolución sin declaración de responsabilidad penal que no esté fundada en la inexistencia del hecho, podrá iniciarse o reanudarse el correspondiente procedimiento disciplinario para determinar la posible existencia de falta disciplinaria.

5. En todo caso, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vinculan a la Administración.

### **Artículo 119. Inicio.**

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de otros órganos o por denuncia.

2. La Administración podrá acordar con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario una fase de diligencias previas informativas cuando tenga conocimiento de hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados. Este trámite no interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas. El inicio de esta fase se acordará por el órgano competente para la incoación del expediente disciplinario, que designará al empleado o empleada público que se encargue de llevarlas a cabo y que deberá reunir todos los requisitos exigidos para actuar como persona instructora.

3. En caso de que se decida iniciar el expediente sancionador por considerarse, tras la fase de diligencias previas, que existen razones para iniciarlo, la información recabada y las conclusiones se incorporarán al procedimiento sancionador que se instruya.

4. El acuerdo de inicio deberá contener, al menos, los posibles hechos susceptibles de sanción, y se notificará al presunto infractor, a la persona que se designe como instructora y, en el caso de que potestativamente se designe secretario o secretaria, a la persona que haya sido designada como tal, así como a los y las representantes del personal laboral y a los delegados y delegadas sindicales de la sección sindical que corresponda en el caso de afiliación conocida o alegada por la persona expedientada, salvo que solicite que no se lleve a cabo esta comunicación.

5. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse la resolución de iniciación a la persona denunciante.

6. En caso de que la persona inculpada tenga la condición de Delegado o Delegada sindical, o de personal o cargo electivo en una organización sindical, deberá notificarse el acuerdo de inicio al órgano de representación unitaria o al órgano sindical correspondiente, para que pueda ser oída durante la tramitación del procedimiento.

7. La persona instructora deberá ser un funcionario o funcionaria a quien se le haya requerido para el acceso al Cuerpo o Escala un nivel de titulación igual o superior al exigido para su acceso al personal laboral que resulte inculpada. La persona designada como secretaria, de haberse procedido a dicha designación, podrá ser personal funcionario o laboral, sin que tenga que cumplir necesariamente la condición de la titulación señalada anteriormente, teniendo funciones de asistencia a la persona instructora y sin que pueda sustituir a ésta en ninguna de las fases del procedimiento.

### **Artículo 120. Medidas cautelares.**

1. Durante cualquier fase de un expediente disciplinario por falta muy grave podrá acordarse, por el órgano que acordó su iniciación, la suspensión provisional de empleo del trabajador o trabajadora presuntamente responsable de la falta, cuando se considere que su presencia en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, para otros empleados o empleadas públicos o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

2. La suspensión provisional no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada.

3. También podrá acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el órgano jurisdiccional que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

---

4. Durante la suspensión provisional el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir únicamente las retribuciones salariales básicas, incluida la cuantía derivada de la antigüedad.

5. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador o trabajadora deberá reintegrar la cantidad percibida durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción, la Administración deberá restituirle la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

6. Cuando la suspensión provisional no sea declarada definitiva, el tiempo de duración de la misma se computará como servicios efectivamente prestados, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y de otra naturaleza que procedan desde la fecha de inicio de la suspensión provisional.

7. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será computado para el cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo. En este caso, tampoco la suspensión provisional se computará a efectos de antigüedad o de servicios efectivos.

8. Asimismo, podrá adoptarse cualquier otra medida cautelar que se considere conveniente para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos fundamentales.

### **Artículo 121. Instrucción.**

1. La persona instructora procederá a tomar declaración a la persona inculpada, así como evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquella hubiera alegado en su declaración.

2. La persona inculpada podrá solicitar la recusación de la persona instructora o, en su caso, del secretario o secretaria si considera que se dan las causas establecidas en la normativa vigente. Asimismo, la persona instructora o, en su caso, el secretario o secretaria podrá plantear su abstención. La resolución de la abstención y de la recusación se efectuará por la autoridad que acordó la incoación del expediente y en caso de admitirse alguna de ellas procederá una nueva designación.

3. La persona instructora ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades, pudiendo requerir además los informes que estime oportunos.

4. Pliego de cargos: en el plazo de un mes desde la designación de la persona instructora, ampliable en quince días más en caso necesario, deberá notificarse el pliego de cargos que deberá contener como mínimo lo siguiente: hechos que se imputen al trabajador o trabajadora, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos deberá estar redactado de modo claro y preciso.

La persona inculpada podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que considere oportunos y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

5. Práctica de la prueba: contestado por el trabajador o trabajadora el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, la persona instructora podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. La persona instructora comunicará por escrito a la persona inculpada las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse dicha denegación en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. En el caso de declaraciones testificales, la persona inculpada podrá proponer un pliego de preguntas a realizar durante la misma, cuya denegación por la persona instructora deberá ser motivada. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

6. Propuesta de resolución y trámite de audiencia: en la propuesta de resolución deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador o trabajadora, la valoración jurídica de los mismos, el resultado de las pruebas que, en su caso, se hubieran practicado y la sanción propuesta.

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado a la persona inculpada para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, si hubieran comparecido en el procedimiento, se dará traslado al Comité de Empresa o a los Delegados o Delegadas de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

Recibidas las alegaciones de la persona afectada o en caso de que no realice alegaciones, se dará traslado del expediente al órgano competente para resolver, que deberá ser distinto del órgano encargado de la fase de instrucción, y que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer aspectos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de dichas diligencias al trabajador o trabajadora en el plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas exclusivamente sobre tales diligencias.

**Artículo 122. Terminación.**

1. La resolución deberá contener como mínimo los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador o trabajadora responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

2. La resolución se notificará a la persona expedientada, con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello. Asimismo, se comunicará al Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

3. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga y, en todo caso, en el plazo máximo de un mes, salvo que por causas justificadas se establezca otro distinto en la propia resolución.

**Artículo 123. Procedimiento abreviado para faltas leves.**

1. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo mediante un procedimiento abreviado con audiencia a la persona interesada.

2. El acuerdo, al que se acompañará la documentación que se dispusiera, se notificará a la persona presuntamente infractora y, cuando proceda, a la persona denunciante y al órgano sindical correspondiente. En el acuerdo de iniciación se citará a la persona presuntamente infractora con una antelación suficiente a la fecha señalada para el trámite de audiencia y se incluirá el hecho que se le imputa.

3. Realizado el trámite de audiencia, se dictará la resolución.

## TÍTULO XVI

**Derecho supletorio****Artículo 124. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

**Disposición adicional primera. Encuadramiento.**

El encuadramiento del personal del III Convenio único en este Convenio se realizará de la forma que figura en el anexo I.

**Disposición adicional segunda. Tablas salariales.**

Las tablas salariales correspondientes al año 2019 serán las contenidas en el anexo III.

**Disposición adicional tercera. Complemento Personal de Encuadramiento.**

Con la finalidad de mantener en su totalidad el nivel retributivo del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y adecuar la clasificación profesional y el encuadramiento en los nuevos grupos, se acuerda la asignación de un complemento personal de encuadramiento al personal que se encuentre prestando servicios a la entrada

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

---

en vigor del presente Convenio en puestos de trabajo de los anteriores grupos profesionales 3, 4 y 5 en aquellos casos en que los mismos, de acuerdo con el anexo I del presente Convenio, quedan encuadrados en los nuevos grupos E2, E1 y E0 respectivamente. Este complemento tiene carácter personal y dejará de percibirse cuando se pase a ocupar un puesto de trabajo de distinto grupo profesional mediante alguno de los procedimientos previstos en el presente Convenio.

Asimismo, este complemento se actualizará anualmente en los términos previstos en el punto 2 del artículo 56 presente Convenio.

### **Disposición adicional cuarta.** *Incorporación del Acuerdo de 30 de mayo de 2017.*

Se incorpora al presente Convenio colectivo el «Acuerdo de 30 de mayo de 2017 por el que se modifica el Acuerdo sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación de 29 de octubre de 2012», con sus sucesivas modificaciones.

### **Disposición adicional quinta.** *Créditos horarios parte social Comisión Negociadora.*

Se mantienen los créditos de horas mensuales retribuidas asignadas a quienes conforman la parte social de la Comisión Negociadora, en proporción a su representatividad, para la negociación del presente Convenio, durante la vigencia del mismo.

### **Disposición adicional sexta.** *Creación de Comisión.*

La Comisión Paritaria procederá a la creación de una Comisión para el estudio, análisis y, en su caso, ordenación y redefinición de los complementos de puesto de trabajo de tal manera que se establezcan de manera homogénea, objetiva y completa.

A estos efectos deberá desarrollar sus trabajos a lo largo de 2019 y contar para su aplicación con fondos adicionales de 2020.

Esta Comisión deberá realizar un estudio sobre la posible implementación de la carrera horizontal entre el personal laboral en paralelo al desarrollo del artículo 17 del TREBEP.

### **Disposición adicional séptima.** *Anticipos reintegrables.*

En el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, el personal podrá solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a cuatro mensualidades de salario base más complemento de antigüedad que, en su caso pueda tener el trabajador o trabajadora solicitante.
2. Será requisito imprescindible para poder solicitar el anticipo salarial, el que el solicitante se encuentre incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la solicitud y no tener otro anticipo sin cancelar.
3. La devolución de las cantidades anticipadas se practicará por cantidades iguales en cada mensualidad, mediante deducciones en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo, con un máximo de veinticuatro mensualidades.
4. En el supuesto de que a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad en la mujer trabajadora, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

Para la concesión de dichos anticipos el personal aportará la siguiente documentación:

- a) Solicitud, teniendo en cuenta que el solicitante se debe encontrar incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la misma y no debe tener ningún otro anticipo sin reintegrar.
- b) Presupuesto o factura proforma del gasto a realizar o declaración escrita del solicitante explicativa del mismo.



§ 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

---

- c) El compromiso de reintegro de las cantidades percibidas por parte del solicitante.
- d) La certificación de haberes extendida por Habilitación que hace efectivos los mismos o, en su caso, nómina ordinaria actualizada del solicitante.

**Disposición adicional octava.** *Complemento singular de puesto. Personal en el exterior con sentencia favorable a su inclusión en el Convenio único.*

1. El «Complemento singular de puesto» de aquellos puestos de trabajo desempeñados por personal laboral que presta servicios en el exterior que, en virtud de sentencia judicial firme, hayan visto declarado el derecho a que les sea de aplicación el Convenio único, será el que corresponda conforme a lo previsto en el Acuerdo de la CIVEA de 27 de diciembre de 2001. La modificación de estos complementos singulares de puesto será acordada por la Comisión Paritaria, teniendo en cuenta el conjunto de las condiciones de trabajo de estos puestos y sus eventuales modificaciones.

2. Dicho complemento de puesto será incompatible con los complementos salariales del Convenio único y no será revalorizable.

**Disposición adicional novena.** *Expertos nacionales en comisión de servicios.*

Los trabajadores fijos que lo soliciten podrán ser autorizados para prestar servicios en calidad de experto nacional en comisión de servicios nombrados por la Comisión Europea y continuarán percibiendo las retribuciones vinculadas a su grupo profesional, las de su puesto de trabajo y, en su caso, las de carácter personal que pudieran tener reconocidas, sin alteración de su situación de seguridad social.

A todos los demás efectos se registrarán por la normativa comunitaria reguladora del régimen aplicable a los expertos nacionales en comisión de servicios.

En todo caso, deberá quedar demostrado, mediante informe favorable del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, el interés en que el personal laboral realice las funciones de experto nacional en la Comisión Europea.

El personal laboral que sea designado experto nacional por la Comisión Europea, no podrá percibir gratificaciones extraordinarias, ni dietas o indemnizaciones de ninguna clase de la Administración Española.

**Disposición adicional décima.** *Camineros del Estado.*

1. Se incluirán en el ámbito de este Convenio colectivo aquellos trabajadores del colectivo de Camineros del Estado, regulado por Decreto 3184/1973, que ejerciten el derecho de opción para su integración como personal laboral de la Administración General del Estado, establecido en la disposición adicional vigésima segunda de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y en el Real Decreto 1848/2000, de 10 de noviembre, por el que se regula el ejercicio del citado derecho de opción.

2. El personal Caminero del Estado que opte por integrarse como personal laboral de la Administración General del Estado quedará encuadrado en los grupos profesionales que se acuerden en la Comisión Paritaria.

3. Se integrarán en el salario base del presente Convenio el complemento de puesto y los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad y el plus de especialidad.

No podrá percibirse en concepto de salario base (incluido el componente de salario base de las pagas extraordinarias) una cuantía superior a la establecida en las tablas de salario base del presente convenio.

En el supuesto de que, después de practicada la integración en salario base de los complementos a que se refiere la presente disposición adicional, resultara una cuantía superior a la de las tablas de salario base del presente Convenio, se aplicará la fórmula establecida en el artículo 75.5 del I Convenio único con el fin de que no se produzcan mermas retributivas.

4. El complemento de aislamiento y montaña se integrará en el complemento singular de puesto de tipo D1, con las cuantías establecidas en el anexo III.b).2.

5. Los complementos de puesto por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual que se viniera percibiendo, serán objeto de integración en los tipos que

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

correspondan de acuerdo con lo previsto en el artículo 59.5.2 del Convenio único, y con las cuantías establecidas en el anexo III.c).

6. Las diferencias retributivas que, en su caso, pudieran originarse como consecuencia de la integración se recogerán en un complemento transitorio de los regulados en la disposición transitoria decimoprimer del Convenio único. Por lo que a este respecto tiene carácter singular y provisional en tanto no se incorpore al marco de la negociación del Convenio único.

### **Disposición adicional undécima.** *Jubilación parcial.*

El personal laboral de la Administración General del Estado sujeto al presente Convenio podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley, a partir del 1 de enero de 2021.

Previamente se constituirá a estos efectos un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria para acordar las condiciones de acceso a dicha modalidad de jubilación.

Véase la Resolución de 28 de febrero de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones de gestión relativas a la jubilación parcial del personal laboral acogido al IV Convenio Único de la Administración General del Estado. [Ref. BOE-A-2022-3333](#)

### **Disposición adicional duodécima.**

La efectividad del presente Convenio único para el personal laboral de la Administración General de Estado está condicionada a la existencia de las disponibilidades presupuestarias necesarias.

### **Disposición transitoria primera.** *Régimen aplicable a los puestos cuyo desempeño ya no es requerido por la organización en el ámbito del Convenio único.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio no habrá convocatorias de acceso libre para la cobertura de puestos en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con funciones o actividades que, en el ámbito de la Administración Pública, estén reservadas al personal funcionario en virtud de lo dispuesto en la normativa básica vigente en materia de función pública o cuyo desempeño no es requerido por la organización en el ámbito del Convenio único.

Este conjunto de actividades se relacionan en el anexo II, en el que además se establece el régimen de clasificación, promoción, movilidad y retribuciones de este colectivo.

Para el personal laboral fijo que desempeñe puestos en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con funciones o actividades reservadas al personal funcionario, se promoverán procesos de promoción interna a los Cuerpos o Escalas de funcionarios de carrera a los que les correspondan tales funciones.

Los criterios generales relacionados con el acceso a la condición de funcionario de carrera a través de estos procesos serán objeto de negociación colectiva.

### **Disposición transitoria segunda.**

Con el fin de estudiar la situación del personal que, de acuerdo con la disposición adicional tercera, pase a percibir un complemento personal de encuadramiento con la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión Paritaria creará un grupo de trabajo que valorará, en aquellos casos en los que proceda, el encuadramiento de dicho personal en un grupo profesional distinto.

### **Disposición transitoria tercera.** *Entrada en vigor de los títulos VI y VII.*

Las previsiones contenidas en materia de procedimientos de ingreso, promoción, provisión de puestos de trabajo y movilidad resultarán de aplicación cuando se haga efectivo



el nuevo encuadramiento del personal laboral del ámbito del presente Convenio, previa adecuación de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

Hasta que se produzca dicha adecuación, la Comisión Paritaria negociará las formas de provisión de puestos de trabajo y de movilidad contempladas en el III Convenio único que continuarán siendo de aplicación y los plazos de vigencia de tales procesos.

**Disposición transitoria cuarta.** *Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.*

- Por lo que se refiere al personal laboral del INAEM:
- a) Las retribuciones básicas se actualizarán conforme a lo previsto en el presente Convenio, en el anexo IV.
  - b) Mantienen su vigencia las previsiones contenidas en el III Convenio único, en la disposición adicional 3.ª, apartado 2, la disposición adicional 12.ª y las disposiciones transitorias 7.ª y 8.ª y definiciones de las categorías no encuadradas contenidas en el anexo II del citado III Convenio.

Se crea un grupo para la negociación de la integración de las condiciones específicas de trabajo del personal del INAEM, tanto en gira como en sede, en el ámbito del presente convenio, así como la revisión de las disposiciones anteriores al III Convenio vigentes que les afecten. Dicho grupo se constituirá en un plazo no superior a tres meses desde la entrada en vigor del presente convenio, debiendo finalizar su trabajo en el plazo de seis meses.

**Disposición transitoria quinta.** *Atribución temporal de complementos.*

Se suprime la posibilidad prevista en la disposición adicional undécima del III Convenio único relativa a la atribución temporal de complementos. Los Departamentos ministeriales y Organismos dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio para regularizar la situación de los puestos de trabajo afectados por estos complementos.

**Disposición transitoria sexta.** *Complementos singulares de puesto.*

1. Continuarán percibiéndose, en su cuantía actual, exclusivamente por los actuales perceptores el complemento singular de puesto creado por la disposición adicional 3.ª de II Convenio único para los trabajadores que hasta el 7 de julio de 2000 (Acuerdo de Clasificación Profesional BOE de 19 de septiembre de 2000) tenían reconocidas las categorías que se indican a continuación al amparo de los Convenio colectivos que también se relacionan.

| Convenio               | Categoría profesional         |
|------------------------|-------------------------------|
| Ministerio de Defensa. | Conductor Mecánico.           |
| MOPU.                  | Oficial de Primera Conductor. |
| MOPU.                  | Encargado General.            |

2. También continuaran percibiendo, en su cuantía actual, el complemento singular de puesto reconocido en la disposición adicional 2.ª, 2, del I Convenio único los trabajadores del Consejo de Seguridad Nuclear con la categoría de Oficial de gestión y servicios comunes que actualmente lo perciben.
3. En ambos casos estos complementos son incompatibles con cualquier otro singular de puesto y dejaran de percibirse cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo o de grupo profesional. Serán objeto de absorción conforme a las reglas establecidas en el artículo 59.4.

**Disposición transitoria séptima.** *Disposiciones sobre complementos.*

1. Los complementos singulares de puesto modalidad A3 asignados a puestos de trabajo ocupados de los grupos profesionales 4 y 5 del III Convenio Único dejarán de percibirse por integrarse su cuantía en el salario base establecido en las tablas salariales incluidas en el anexo II con efectos de 1 de enero de 2019.

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

---

2. Los complementos singulares de puesto modalidad A2 asignados a puestos de trabajo ocupados del grupo profesional 3 del III Convenio Único se continuarán percibiendo mientras el puesto esté ocupado, suprimiéndose cuando el puesto quede vacante.

3. Los complementos singulares de puesto modalidades A2 y A3 asignados a puestos ocupados no contemplados en los apartados anteriores continuarán percibiéndose mientras el puesto esté ocupado, suprimiéndose cuando el puesto quede vacante.

4. Los complementos singulares de puesto modalidades AR2, AR3, A/idiomas, B (atención directa al público) y C (manejo de fondos públicos) asignados a puestos ocupados continuarán percibiéndose mientras el puesto esté ocupado, suprimiéndose cuando el puesto quede vacante.

5. La masa salarial correspondiente a los complementos suprimidos en aplicación de los apartados anteriores será objeto de distribución, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, por la Comisión Negociadora.

6. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición adicional duodécima del IV Convenio Único, cada Departamento u Organismo, previo informe favorable de la Comisión Paritaria del Convenio Único, elevará a la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones una única propuesta de adaptación de sus respectivas relaciones de puestos de trabajo en lo referente a la implantación del nuevo sistema de complementos de puestos de trabajo, de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión Negociadora.

### **Disposición transitoria octava.**

Para una mayor homogeneidad del modelo organizativo del IV Convenio único, las partes firmantes acuerdan que, con carácter singular, el complemento personal de unificación (CPU) regulado en el artículo 59.3 sea absorbible, según proceda, con los incrementos retributivos que se puedan producir por encima de los previstos con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para todos los empleados públicos.

### **Disposición transitoria novena.**

1. Mantienen su vigencia todos los regímenes de jornadas y horarios especiales actualmente vigentes.

2. En los ámbitos y colectivos que tengan reconocidas una jornada a tiempo completo, diferente de la establecida con carácter ordinario en el presente Convenio, y que se mantienen como jornada especial, no será de aplicación la regla establecida en el artículo 60.

### **Disposición transitoria décima.**

Las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 59.5 del Convenio único que se vinieran compensando con tiempo de descanso, las que se retribuyan por conceptos distintos de los regulados en dicho artículo, o bien con los complementos que permanecen vigentes según las.

Disposiciones transitorias sexta y decimotercera no darán lugar a atribuir a los puestos de trabajo correspondientes los complementos del mencionado artículo hasta que por la Comisión Paritaria se proceda a la adaptación que en cada caso corresponda.

### **Disposición transitoria undécima. *Complemento transitorio de homogeneización.***

Los puestos de trabajo que tengan asignados según los convenios de origen complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o complemento singular de puesto, o ambos simultáneamente, en una cuantía en términos anuales superior a la que corresponde en aplicación de los complementos del apartado 5.1 y 5.2 del artículo 59 de este convenio y que como tales figuren en las relaciones iniciales de puestos de trabajo, tendrán atribuido un complemento transitorio de homogeneización por la diferencia. La cuantía anual resultante se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

El complemento transitorio de homogeneización es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo que

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

---

tenga asignado dicho complemento y en tanto en cuanto se mantengan las condiciones de trabajo que dieron lugar a la asignación de aquél, por lo que no tendrá carácter consolidable y el puesto de trabajo dejará de tener atribuido dicho complemento desde el momento en el que quede vacante o cuando se supriman a dicho puesto de trabajo los correspondientes complementos de desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o singular de puesto. En este último supuesto, la supresión de dichos complementos conllevará también la supresión del complemento transitorio de homogeneización. No obstante, en los supuestos de traslado obligatorio previstos en el artículo 26 en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio de homogeneización.

La Comisión Paritaria determinará anualmente el orden y las reglas de aplicación para alcanzar progresivamente la plena homogeneización de los complementos de esta disposición.

### **Disposición transitoria duodécima.** *Complemento transitorio.*

Los puestos de trabajo que, según los convenios de origen, tuvieran asignados complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o complemento singular de puesto, a los que no se atribuya, en la relación inicial de puestos de trabajo, ningún complemento de los regulados en los apartados 5.1 y 5.2 del artículo 59, tendrán atribuido un complemento transitorio en una cuantía igual a la de los anteriores complementos de los respectivos convenios de origen.

Estos complementos transitorios se suprimirán con motivo de cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea como consecuencia de los procedimientos previstos en el Convenio único, o por reclasificación profesional. No obstante, en los supuestos de movilidad sin cambio de funciones previsto en el artículo 49 y los supuestos de cierre y reestructuración de centros de trabajo previstos en el artículo 53 en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio.

La cuantía del complemento transitorio será objeto de compensación y de absorción del cien por cien de los incrementos derivados del reconocimiento de nuevos complementos de puesto de trabajo o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo o periódico. Tampoco serán de aplicación a dichos complementos transitorios los incrementos que se establezcan en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial, ni los que puedan derivarse de cualquier otra norma o acuerdo.

### **Disposición transitoria decimotercera.** *Vigencia de complementos.*

1. Mantienen su vigencia, en el ámbito funcional respectivo, los complementos que vienen regulados o afectados por los artículos de los Convenios, ya derogados, que se indican:

a) El artículo 26 y los apartados 4.a) y 7) del artículo 32 del Convenio de la anterior Secretaría de Estado de la Comunicación (BOE de 21 de noviembre de 1996).

b) El artículo 19 del Convenio del anterior M.<sup>o</sup> de Obras Públicas y Urbanismo (BOE de 19 de julio de 1990).

c) Los artículos 64 a 69 y 98.2 apartados e), f) y g) del Convenio del M.<sup>o</sup> de Agricultura, Pesca y Alimentación.

**d) (Derogada)**

e) Artículo 65.4.a) del Convenio de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1995).

f) El régimen singular de prestación de los servicios públicos de guardia de la Administración de Justicia conforme al Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único de seis de julio de 2001.

2. Mantienen su vigencia en el respectivo ámbito:

a) El artículo 18.2 del Convenio del Ministerio del Interior («Boletín Oficial del Estado» de 13 de noviembre de 1991).

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

b) El artículo 7.2 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de la Presidencia («Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de 2 de octubre de 1997).

3. Mantienen su vigencia en el ámbito del Ministerio de Defensa, con la consideración de acción social, el contenido de los artículos 60, 64.1, 66 y 67 del Convenio colectivo del Ministerio de Defensa («Boletín Oficial del Estado» de 1 de julio de 1992).

#### Disposición final única.

Mantienen su vigencia como parte integrante de este Convenio los Acuerdos de la CIVEA del Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado en cuanto no se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

### ANEXO I

#### Encuadramiento

| Actual grupo  | Nuevo grupo |
|---|-------------|
| 1   | M3          |
| 2   | M2          |
| 3   | M1          |
| Puestos encuadrados en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional de Grado Superior o con cualificaciones de Nivel 3 del Sistema Nacional de Cualificaciones excepto los puestos contenidos en el anexo II. |             |
| 3   |             |
| Puestos distintos de los anteriores con actividad de las relacionadas en el anexo V.  |             |
| 4   | E2          |
| Puestos encuadrados en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional de Grado Medio o con cualificaciones de Nivel 2 del Sistema Nacional de Cualificaciones excepto los puestos contenidos en el anexo II.    |             |
| 4   |             |
| Puestos distintos de los anteriores con actividad de las relacionadas en el anexo V.  |             |
| 5   | E1          |
| Puestos encuadrados en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional Básica o con cualificaciones de Nivel 1 del Sistema Nacional de Cualificaciones excepto los puestos contenidos en el anexo II.            |             |
| 5   |             |
| Puestos distintos de los anteriores con actividad de las relacionadas en el anexo V.  | E0          |

A efectos de determinar la especialidad de los puestos de trabajo, se excluyen los títulos de Grado Superior y de Grado Medio de las familias profesionales de Administración y Gestión y de Informática y Comunicaciones.

### ANEXO II

#### a) Conjunto de actividades

Funciones o actividades cuyo ejercicio, en el ámbito de la Administración Pública, corresponden al personal funcionario o cuyo desempeño no es requerido por la organización en el ámbito del Convenio único.

- a) Gestión de Recursos Humanos.
- b) Gestión Económica.
- c) Gestión Administrativa.
- d) Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas.
- e) Realización de estudios estadísticos.
- f) Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros.
- g) Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas.
- h) Peritación y valoración de bienes.
- i) Impulso y gestión en materia de tráfico y seguridad vial para el desarrollo y ejecución de las políticas viales públicas.
- j) Vigilancia del Dominio público.
- k) Arquitectura y Arquitectura Técnica.

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

- l) Ingeniería e Ingeniería Técnica.
- m) Veterinaria (solo para titulaciones universitarias).
- n) Farmacia (solo para titulaciones universitarias).
- o) Vigilancia de conservación y explotación de carreteras.
- p) Conductores del G3 por sentencia.
- q) Delineantes del G4 (a extinguir).

Al personal laboral que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio esté ocupando puestos en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con algunas de las funciones enumeradas en este anexo no le resultará de aplicación la regulación contenida en los títulos III y VI. Las previsiones contenidas en el título VII en materia de provisión de puestos de trabajo y movilidad le serán de aplicación en los términos descritos en esta disposición.

Dicho personal, a efectos de clasificación profesional, provisión de puestos y promoción, se regirán por las siguientes disposiciones.

*b) Clasificación profesional*

G1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes, o Grado. Se incluye en este grupo todo el personal que estuviera encuadrado en el grupo 1 del III Convenio único y ocupando un puesto de los afectados por el presente anexo.

G2: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes, o Grado. Se incluye en este grupo todo el personal que estuviera encuadrado en el grupo 2 del III Convenio único y ocupando un puesto de los afectados por el presente anexo.

G3: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalentes. Se incluyen en este grupo todo el personal que estuviera encuadrado en el grupo 3 del III Convenio único y ocupando un puesto de los afectados por el presente anexo.

G4: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes. Se incluyen en este grupo todo el personal que estuviera encuadrado en el grupo 4 del III Convenio único y ocupando un puesto de los afectados por el presente anexo.

*c) Promoción profesional*

1. En los procesos de promoción interna podrá participar el personal laboral fijo del presente anexo, desde el grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que haya prestado dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumpla los requisitos de titulación y cualificación exigidos para el grupo al que pretenden acceder.

2. Asimismo, podrán promocionar del G4 al G3 los trabajadores y trabajadoras fijos con cuatro años de permanencia sin necesidad de tener la titulación exigida para el acceso al G3 siempre que cuenten con la titulación exigida para el acceso al G4.

*d) Retribuciones 2019*

| Grupo profesional | Salario base | Pagas extraordinarias * | Total     |
|-------------------|--------------|-------------------------|-----------|
| G1                | 24.685,08    | 4.114,18                | 28.799,26 |
| G2                | 20.493,84    | 3.415,64                | 23.909,48 |
| G3                | 16.199,64    | 2.699,94                | 18.899,58 |
| G4                | 14.013,96    | 2.335,66                | 16.349,62 |

\* Sin componentes de antigüedad.

Los complementos de puesto de trabajo del artículo 59.5 que corresponda percibir al personal contemplado en este anexo tendrán las cuantías fijadas en el anexo III para cada grupo profesional. El resto de complementos salariales que corresponda percibir a este personal mantendrán las mismas cuantías vigentes en el año 2018 con las actualizaciones

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

retributivas que correspondan conforme a los mecanismos previstos en el presente convenio.

*e) Provisión de puestos de trabajo*

Las vacantes de necesaria provisión, dotadas presupuestariamente, que se generen como consecuencia de la baja de los efectivos que son objeto de clasificación en el presente anexo serán provistas a través de los procedimientos descritos en el título VII de este Convenio, aplicando los criterios y requisitos establecidos en la regulación de cada uno de ellos.

La cobertura de dichas vacantes se efectuará en los términos que corresponda, según el procedimiento de provisión y movilidad de que se trate, y estará dirigida únicamente al personal laboral fijo que a la fecha de entrada en vigor esté ocupando puestos de trabajo clasificados en el referido anexo II.

### ANEXO III

#### Tablas retributivas

*Anexo III.a) Tabla salarial 2019*

| Grupo profesional | Salario base | Pagas extraordinarias * | Total     |
|-------------------|--------------|-------------------------|-----------|
| M3                | 24.685,08    | 4.114,18                | 28.799,26 |
| M2                | 20.493,84    | 3.415,64                | 23.909,48 |
| M1                | 16.199,64    | 2.699,94                | 18.899,58 |
| E2                | 14.013,96    | 2.335,66                | 16.349,62 |
| E1                | 13.628,28    | 2.271,38                | 15.899,66 |
| E0                | 12.856,80    | 2.142,80                | 14.999,60 |

\* Sin componentes de antigüedad.

*Anexo III.b) Complementos singulares de puesto (artículo 59.5.1 IV Convenio Único)*

*Anexo III.b).1 Cuantías anuales en euros*

| Grupo Profesional | Modalidad |          |
|-------------------|-----------|----------|
|                   | MJ        | RCT      |
| M3                | 2.048,48  | 2.124,05 |
| M2                | 1.719,29  | 1.755,78 |
| M1                | 1.482,24  | 1.317,44 |
| E2                | 1.360,09  | 1.074,83 |
| E1                | 1.174,08  |          |
| E0                | 1.042,39  |          |
| G1                | 2.048,48  | 2.124,05 |
| G2                | 1.719,29  | 1.755,78 |
| G3                | 1.482,24  | 1.317,44 |
| G4                | 1.360,09  | 1.074,83 |

*Anexo III.b).2 Cuantías anuales en euros*

| Grupo Profesional | Modalidad |          |          |        |        |
|-------------------|-----------|----------|----------|--------|--------|
|                   | E1        | E2       | E3       | E4     | E6     |
| M3                | 898,43    |          | 1.694,75 | 675,14 | 350,00 |
| M2                |           |          | 1.552,39 | 621,18 |        |
| M1                |           |          | 1.484,50 | 582,52 |        |
| E2                |           |          | 1.386,88 | 544,21 |        |
| E1                |           | 1.613,73 | 1.336,26 | 526,52 |        |
| E0                |           |          | 1.255,24 | 495,33 |        |



## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

| Grupo Profesional | Modalidad |    |          |        |        |
|-------------------|-----------|----|----------|--------|--------|
|                   | E1        | E2 | E3       | E4     | E6     |
| G1                | 898,43    |    | 1.694,75 | 675,14 | 350,00 |
| G2                |           |    | 1.552,39 | 621,18 |        |
| G3                |           |    | 1.484,50 | 582,52 |        |
| G4                |           |    | 1.386,88 | 544,21 |        |

## Anexo III.b).3 Cuantías anuales en euros

| Grupo Profesional | Modalidad |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|-------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                   | E5 1      | E5 1.1   | E5 1.1 I | E5 2     | E5 2.1   | E5 2.2   | E5 2.2 I | E5 2I    | E5 E     | E5 H     |
| M3                | 4.928,96  | 4.979,10 | 5.723,84 | 3.979,67 | 4.454,89 | 4.193,76 | 4.672,21 | 4.442,00 | 5.559,24 | 4.772,87 |
| M2                |           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| M1                |           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| E2                |           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| E1                |           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| E0                |           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| G1                |           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| G2                | 4.928,96  | 4.979,10 | 5.723,84 | 3.979,67 | 4.454,89 | 4.193,76 | 4.672,21 | 4.442,00 | 5.559,24 | 4.772,87 |
| G3                |           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| G4                |           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |

## Complemento S. XXI E5 (tabla salarial de 2023)

| Grupo Profesional | Modalidad |          |          |
|-------------------|-----------|----------|----------|
|                   | E5 A      | E5 B     | E5 C     |
| M3                | 7.585,92  | 7.295,88 | 6.320,64 |
| M2                |           |          |          |
| M1                |           |          |          |
| E2                |           |          |          |
| E1                |           |          |          |
| E0                |           |          |          |
| G1                | 7.585,92  | 7.295,88 | 6.320,64 |
| G2                |           |          |          |
| G3                |           |          |          |
| G4                |           |          |          |

## Anexo III.c) Complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual (artículo 59.5.2 IV Convenio Único)

## Anexo III.c).1 Complemento de Nocturnidad. Cuantías anuales en euros

| Grupo Profesional | Modalidad |          |
|-------------------|-----------|----------|
|                   | NP        | NT       |
| M3                | 1.499,89  | 2.793,86 |
| M2                | 1.353,52  | 2.515,59 |
| M1                | 1.242,75  | 2.303,61 |
| E2                | 1.161,02  | 2.152,12 |
| E1                | 1.081,56  | 1.998,47 |
| E0                | 1.011,96  | 1.865,84 |
| G1                | 1.499,89  | 2.793,86 |
| G2                | 1.353,52  | 2.515,59 |
| G3                | 1.242,75  | 2.303,61 |
| G4                | 1.161,02  | 2.152,12 |

## Anexo III.c).2 Complemento de Turnicidad. Cuantías anuales en euros

| Grupo Profesional | Modalidad |          |
|-------------------|-----------|----------|
|                   | T12       | T24      |
| M3                | 1.702,18  | 2.498,70 |
| M2                | 1.535,38  | 2.250,33 |
| M1                | 1.408,84  | 2.061,63 |

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

| Grupo Profesional | Modalidad |          |
|-------------------|-----------|----------|
|                   | T12       | T24      |
| E2                | 1.316,19  | 1.926,06 |
| E1                | 1.224,94  | 1.789,28 |
| E0                | 1.145,46  | 1.671,08 |
| G1                | 1.702,18  | 2.498,70 |
| G2                | 1.535,38  | 2.250,33 |
| G3                | 1.408,84  | 2.061,63 |
| G4                | 1.316,19  | 1.926,06 |

## Anexo III.c).3 Complemento de Disponibilidad Horaria. Cuantías anuales en euros

| Grupo Profesional | Modalidad |          |
|-------------------|-----------|----------|
|                   | DH1       | DH2      |
| M3                | 1.196,50  | 2.327,92 |
| M2                | 1.080,76  | 2.096,82 |
| M1                | 993,84    | 1.921,53 |
| E2                | 928,48    | 1.795,17 |
| E1                | 866,28    | 1.667,99 |
| E0                | 811,38    | 1.558,30 |
| G1                | 1.196,50  | 2.327,92 |
| G2                | 1.080,76  | 2.096,82 |
| G3                | 993,84    | 1.921,53 |
| G4                | 928,48    | 1.795,17 |

## Anexo III.c).4 Complemento de Jornada Partida. Cuantías anuales en euros

| Grupo Profesional | Modalidad |          |
|-------------------|-----------|----------|
|                   | JP2       | JP4      |
| M3                | 1.154,74  | 2.244,91 |
| M2                | 1.043,64  | 2.022,57 |
| M1                | 960,10    | 1.853,52 |
| E2                | 896,97    | 1.731,64 |
| E1                | 837,02    | 1.609,35 |
| E0                | 784,05    | 1.503,53 |
| G1                | 1.154,74  | 2.244,91 |
| G2                | 1.043,64  | 2.022,57 |
| G3                | 960,10    | 1.853,52 |
| G4                | 896,97    | 1.731,64 |

## Anexo III.c).5 Complemento de Prolongación de Jornada. Cuantías anuales en euros

| Grupo Profesional | Modalidad<br>PRJ |
|-------------------|------------------|
|                   |                  |
| M3                | 1.560,62         |
| M2                | 1.311,60         |
| M1                | 1.136,73         |
| E2                | 1.043,06         |
| E1                | 897,73           |
| E0                | 801,19           |
| G1                | 1.560,62         |
| G2                | 1.311,60         |
| G3                | 1.136,73         |
| G4                | 1.043,06         |

## Anexo III.c).6 Realización de trabajo en domingos y festivos. Cuantías anuales en euros

| Grupo Profesional | Modalidad |          |
|-------------------|-----------|----------|
|                   | FP        | FT       |
| M3                | 818,96    | 1.014,65 |
| M2                | 734,33    | 911,39   |
| M1                | 687,40    | 827,07   |
| E2                | 645,95    | 784,31   |

## § 55 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE

| Grupo Profesional | Modalidad |          |
|-------------------|-----------|----------|
|                   | FP        | FT       |
| E1                | 595,52    | 719,09   |
| E0                | 554,65    | 669,56   |
| G1                | 818,96    | 1.014,65 |
| G2                | 734,33    | 911,39   |
| G3                | 687,40    | 827,07   |
| G4                | 645,95    | 784,31   |

## Anexo III.c).7 Complemento de Obra. Cuantías anuales en euros

| Grupo Profesional | Modalidad |
|-------------------|-----------|
|                   | Obra      |
| M3                | 3.227,84  |
| M2                | 3.009,87  |
| M1                | 2.833,47  |
| E2                | 2.647,14  |
| E1                | 2.590,73  |
| E0                | 2.499,22  |
| G1                | 3.227,84  |
| G2                | 3.009,87  |
| G3                | 2.833,47  |
| G4                | 2.647,14  |

## ANEXO IV

## Retribuciones INAEM

| Grupo profesional | Salario base | Pagas extraordinarias * | Total     |
|-------------------|--------------|-------------------------|-----------|
| G1                | 24.685,08    | 4.114,18                | 28.799,26 |
| G2                | 20.493,84    | 3.415,64                | 23.909,48 |
| G3                | 16.199,64    | 2.699,94                | 18.899,58 |
| G4                | 14.013,96    | 2.335,66                | 16.349,62 |
| G5                | 13.628,28    | 2.271,38                | 15.899,66 |

\* Sin componentes de antigüedad.

Los complementos salariales que corresponda percibir al personal contemplado en este anexo mantendrán las mismas cuantías vigentes en el año 2018 con las actualizaciones retributivas que correspondan conforme a los mecanismos previstos en el presente Convenio.

## ANEXO V

## Relación de actividades a las que se hace referencia en el Anexo 1

| Grupo actual | Área actual | Actividad                                       | Grupo nuevo |
|--------------|-------------|---|-------------|
| 3            | 1           | Celador de Prisiones.                           | E2          |
| 4            | 1           | Atención Salas de Museos (Vigilante de Museos). | E1          |
| 4            | 3           | Auxiliar de Autopsia.                           | M1          |

# NORMATIVA PARA INGRESO EN EL CUERPO GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

---

## § 56

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

---

Jefatura del Estado  
«BOE» núm. 312, de 29 de diciembre de 2021  
Última modificación: sin modificaciones  
Referencia: BOE-A-2021-21651

---

FELIPE VI,

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley:

### PREÁMBULO

I

La Constitución Española, en su artículo 103, exige a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia. Del mismo modo, nuestra Norma Suprema obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, según se establece en los artículos 23.2 y 103.3.

La modernización y mejora de la Administración Pública ha constituido un objetivo permanente a lo largo de distintas etapas, necesario para dar cumplimiento al mandato constitucional de contar con una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales.

Por otro lado, las Administraciones Públicas han tenido que hacer frente a desafíos derivados de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Cambios que han afectado y afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales afrontan el reto de responder a nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos. Todos estos objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su capital humano.

La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

La consolidación del Estado del bienestar y el intenso proceso de descentralización territorial generaron durante las dos primeras décadas de vigencia de la Constitución Española de 1978 un intenso crecimiento del empleo público y una redistribución de efectivos desde la Administración central a la autonómica. Así, la provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo.

En paralelo a este proceso, la evolución del empleo en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública.

De esa forma, a pesar de que en las sucesivas regulaciones sobre la materia ya se establecía la limitación en el nombramiento del personal funcionario interino o personal laboral temporal a casos excepcionales de indudable y estricta necesidad y que los mismos sólo podían realizarse por el tiempo imprescindible hasta su cobertura por funcionarios de carrera, la realidad nos ha mostrado un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal. Esta situación puede atribuirse a varios factores.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público.

A pesar de la progresiva flexibilización, estas previsiones han limitado las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas de personal fijo, funcionario o laboral y, al mismo tiempo, han frenado la dotación presupuestaria para acometer nuevas actividades.

A esta situación se ha añadido una disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, especialmente en importantes servicios como la educación, la sanidad o los servicios sociales, que se extienden a toda la población, y que son particularmente sensibles a los cambios sociales y demográficos que están teniendo lugar de manera intensa y acelerada en los últimos años.

En segundo lugar, existe un grupo de factores relacionados con la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, así como la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo.

En efecto, se ha constatado que no siempre existe una práctica asentada de convocatoria periódica y sistemática, preferentemente con carácter anual, de las plazas vacantes, para su provisión definitiva. A su vez, la falta de convocatoria regular obedece a que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para, respetando en todo caso las garantías inherentes a los mismos y la salvaguardia de los principios constitucionales y legales, permitir al mismo tiempo la dotación de personal en tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración.

Así las cosas, los procesos de selección son excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, ocasionando en muchos casos la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta la cobertura efectiva. En estas condiciones, el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal se ha constituido en una alternativa organizativa que ha acabado suponiendo un incremento excesivo de la temporalidad.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

El escenario descrito ha de completarse con la importante incidencia que la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, (en adelante, el Acuerdo

Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia.

El Acuerdo Marco destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Así, la cláusula 4.<sup>a</sup> del Acuerdo Marco establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

Por su parte, la cláusula 5.<sup>a</sup> del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin.

Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

## II

La experiencia acumulada nos presenta, por tanto, una realidad que se aleja de la deseable y que nos separa, en este campo, del modelo de función pública diseñado por el constituyente y por el legislador. Todo ello afecta al funcionamiento de la propia Administración y de los organismos públicos en el correcto desempeño de la prestación de los servicios públicos y perjudica directamente al propio personal interino o temporal que lleva mucho tiempo desempeñando sus funciones y que desea, como es lógico, la estabilidad profesional.

La necesidad de dar respuestas a este problema ha determinado que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan, contemple en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada



temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

La reforma contenida en la Ley se inspira en los siguientes principios ordenadores: apuesta por lo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos; profesionalización del modelo de empleo público, con el centro en el personal funcionario de carrera y la delimitación de los supuestos de nombramiento de personal temporal; mantenimiento de la figura de personal funcionario interino, estableciendo su régimen jurídico de cara a garantizar la adecuada utilización de esta modalidad de personal y exigencia de responsabilidad de la Administración ante una inadecuada utilización de la figura de personal funcionario interino, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos.

La problemática de la excesiva temporalidad en el sector público de una Administración multinivel tiene, sin duda, un enfoque poliédrico, por lo que la reforma que se plantea es fruto de un intenso y sostenido diálogo.

En primer lugar, en la Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano político de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la administración local, a través de la Federación Española de Municipios y Provincias, que ya en su reunión de 11 de junio de 2020 puso de manifiesto la necesidad de abordar la modificación de la normativa para alinearla con las exigencias de la aplicación del Acuerdo Marco a la vista de la jurisprudencia europea, clarificar las bases en esta materia en todo el territorio nacional y planificar y equiparar una respuesta común y equitativa a los posibles abusos de temporalidad, abordando el diseño y la determinación de consecuencias efectivas y disuasorias también de cara a su prevención en el futuro, postura que fue reiterada en su reunión de 21 de septiembre del mismo año.

Asimismo, en la Comisión de Coordinación del Empleo Público, como órgano técnico de colaboración de la Conferencia Sectorial, que ha estudiado y analizado la propuesta normativa de reforma del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Igualmente, en el marco del diálogo social, la propuesta se ha negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y se ha plasmado en un Acuerdo entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF.

En definitiva, la aprobación de esta Ley supone cumplir con el hito contenido en el PRTR, así como cumplir con el compromiso con la Comisión Europea de aprobar las reformas estructurales en el ámbito del empleo público necesarias para el primer semestre de 2021.

### III

Esta Ley pretende, con pleno respeto a la normativa presupuestaria, reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino; aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar.

Para ello, en su artículo 1.Uno incluye una nueva redacción del artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que, de acuerdo con la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco, refuerza la noción de temporalidad de la figura del personal funcionario interino, a fin de delimitar claramente la naturaleza de la relación que le une con la Administración.

El carácter temporal se explicita en el apartado 1 del artículo 10, tanto en la referencia a su nombramiento, como en la delimitación del plazo máximo de duración del mismo: en el supuesto de nombramiento en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; en el supuesto de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de

tres años, ampliable a doce meses más por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses.

En segundo lugar, en cuanto a la selección, los procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario interino no son equiparables a los de personal funcionario de carrera. El apartado 2 del artículo 10 incide explícitamente en su publicidad y celeridad, teniendo como finalidad la cobertura inmediata del puesto y establece expresamente que el nombramiento como personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. Es decir, se refuerza la nota de temporalidad al descartar cualquier expectativa de permanencia.

En tercer lugar, se objetivan las causas de terminación de la relación interina. La fijación de criterios objetivos para la terminación del nombramiento ofrecerá mayor claridad en cuanto a la duración máxima de la permanencia de este personal y, fundamentalmente, evitará la perpetuación de la cobertura de puestos de trabajo por personal interino, fomentando la estabilidad en el empleo y coadyuvando a la cobertura permanente de los puestos de trabajo.

Así, se prevé que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10, sin que ninguna de ellas genere derecho a compensación económica de ningún tipo.

En cuarto lugar, se endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

De no cumplirse lo anterior, transcurridos tres años desde el nombramiento se producirá el cese del personal funcionario interino y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

En quinto lugar, se determina que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

El artículo 1.º de la presente Ley añade un nuevo apartado 3 al artículo 11, relativo al personal laboral, estableciendo los principios que en todo caso habrán de regir en la selección del personal laboral temporal, como la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y estableciendo la finalidad que han de perseguir, atendiendo, en todo caso, a razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Para finalizar, el apartado Tres de este artículo 1 introduce en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público una nueva disposición adicional decimoséptima, en la que se prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas anteriormente enunciadas e introducidas en el artículo 10 del citado texto legislativo.

Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, constituyendo un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el

cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la cláusula 5.<sup>a</sup> del Acuerdo Marco.

La premisa de partida sobre la que se fundamenta la disposición es la de la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.

El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades que puedan proceder de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, así como del necesario establecimiento de criterios de actuación que permitan dar cumplimiento de manera coordinada a los mandatos incluidos en la disposición.

El artículo 2 de la Ley establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente.

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Esta compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Se acompaña al articulado un conjunto de disposiciones imprescindibles para la correcta ejecución y comprensión del mismo.

Una reforma de este calado ha de tener muy en cuenta a la administración local, introduciendo medidas que faciliten el desarrollo de los procesos de selección. Así la disposición adicional primera determina la posibilidad de que los municipios, especialmente

aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

En tal caso, las plazas de los municipios acogidos a este sistema, reunidas según categorías, cuerpos, escalas o subescalas, se ofertarán en convocatorias periódicas, cuyas bases aprobará la Administración a la que se encomiende dicha selección.

Los municipios podrán también encomendar, en los mismos términos, la gestión material de la selección del personal interino y laboral temporal.

De forma expresa, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, éstos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 de esta Ley. No será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Como medida de prevención para facilitar el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, en la disposición adicional segunda de esta Ley se prevé que el Ministerio de Hacienda y Función Pública elabore un informe anual de seguimiento de la tasa de temporalidad en el empleo público.

La disposición adicional tercera se refiere a las medidas de seguimiento presupuestario y establece, con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, que las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario, así como las plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, no computen en la tasa de reposición de efectivos.

Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

La disposición adicional cuarta establece que las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

La disposición adicional quinta regula las peculiaridades de los procesos de estabilización de empleo temporal del personal investigador, tanto los derivados de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 que no hubieran sido convocados o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse, como del previsto en el artículo 2 de esta Ley, en los que podrá aplicarse el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

La disposición adicional sexta prevé que las Administraciones Públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme a lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Sobre este concurso como proceso excepcional, cabe traer a colación la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas. Además, este acceso ha de ordenarse de manera igualitaria en la convocatoria mediante normas abstractas y generales con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones de mérito y capacidad que el artículo 103.3 CE dispone (SSTC 67/1989, 27/1991 y 60/1994).

Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999).

Con esta disposición adicional se da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a cinco años, que por su carácter de normativa básica, resulta de aplicación al conjunto de las Administraciones Públicas y garantiza la igualdad en todo el territorio.

La previsión contenida en esta Ley para que las Administraciones Públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales que además, en todo caso, es razonable, proporcionada y no arbitraria, afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.

La disposición adicional séptima prevé una extensión del ámbito de aplicación de los procesos de estabilización a las sociedades mercantiles públicas, a las entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica.

Conforme a la disposición adicional octava, adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016.

La disposición adicional novena se refiere a las competencias de las Comunidades Autónomas, entidades forales y locales, respecto a los procesos de estabilización y acuerdos con las organizaciones sindicales.

La disposición adicional décima se refiere a la aplicación de la Ley a la comunidad Foral de Navarra y a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Dentro de lo anunciada pretensión de agilizar los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados, la disposición transitoria primera prevé que los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

La disposición transitoria segunda delimita el marco temporal de aplicación de la modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que será de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

La norma incluye tres disposiciones finales. La primera se refiere al título competencial. La segunda mantiene en vigor la disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.

La disposición final tercera establece la entrada en vigor de la norma.

#### IV

La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. Esta situación no solo se aleja de forma manifiesta del modelo de función pública configurado por nuestra Constitución Española, sino que compromete la adecuada prestación de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de los servicios públicos.



En un contexto en que la intervención de los poderes públicos resulta crítica para mitigar los impactos de la crisis sanitaria en el tejido social y económico, así como para proporcionar los cimientos de la recuperación, la adopción de medidas que permitan controlar y reducir el exceso de temporalidad deviene perentoria para garantizar los principios de eficacia y eficiencia en el funcionamiento de las Administraciones Públicas.

Esta situación no ha pasado inadvertida a las instituciones de la Unión Europea. Tanto la Comisión Europea, con ocasión de los informes elaborados en el marco del Semestre Europeo, como el propio Consejo, en las recomendaciones específicas dirigidas a nuestro país, han subrayado insistentemente la necesidad de poner fin a la elevada temporalidad en el empleo público.

Ello ha motivado que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y que dispone que «los planes de recuperación y resiliencia serán coherentes con los retos y prioridades específicos de cada país, determinados en el marco del Semestre Europeo», en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado el pasado 30 de abril, referido a la modernización de las Administraciones Públicas, España se haya comprometido a adoptar una reforma normativa al término del primer semestre de 2021 que articule medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias para poner fin a la excesiva temporalidad en el empleo público. Esta reforma ha merecido un juicio favorable de la Comisión Europea, reflejado en el informe que acompaña la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado plan, en el que se señala específicamente que «el plan de España contiene medidas que deberían contribuir significativamente a la reducción de la elevada proporción de contratos temporales que también se observa en el sector público».

El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia.

Existe, además, otra circunstancia que caracteriza de forma sobrevenida la concurrencia del presupuesto habilitante, vinculada a uno de los últimos desarrollos de la ya extensa jurisprudencia del TJUE en relación con la interpretación de la Directiva 1999/70 (CE) del Consejo, de 28 de junio de 1999. La sentencia dictada por el TJUE en el asunto C-726/19 (IMIDRA), de 3 de junio de 2021, ha propiciado una nueva reflexión sobre determinados aspectos de la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales nacionales, reflejada en la reciente sentencia dictada en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social n.º 649/2021, de 28 de junio. A la luz de esta evolución se hace necesaria una intervención del legislador a fin de precisar el régimen jurídico aplicable, de forma que pueda conjugarse adecuadamente el efecto útil de la directiva mencionada con el aseguramiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Las medidas contenidas en la Ley pretenden garantizar que las Administraciones Públicas inicien una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales, y, en esa medida, pueda predicarse de cada una de ellas la conexión de sentido requerida por la jurisprudencia constitucional.

Hacia el pasado, la reforma activa en el artículo 2 un último proceso de estabilización de plazas de carácter estructural que se suma a los ya iniciados en 2017 y 2018, y establece plazos tasados para asegurar el cumplimiento del hito de ejecución de todas las ofertas antes del 31 de diciembre de 2024, evitando de esta forma que se produzcan dilaciones que comprometan el objetivo de estabilización de plazas de carácter estructural. En todo caso, estos procesos deberán desarrollarse con arreglo a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad y se prevén compensaciones para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Hacia el futuro, la reforma de la legislación básica pretende activar un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atajar la excesiva temporalidad. Las



medidas de carácter preventivo actúan mediante una delimitación de la causa y término en la figura del personal funcionario interino y se dirigen a evitar un uso indebido de esta figura; descartar cualquier expectativa de permanencia tras su selección por procedimientos presididos por la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y objetivar las causas de terminación de la relación interina, ofreciendo mayor claridad sobre la duración máxima de la permanencia de este personal. Al propio tiempo se aplica al personal funcionario interino el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

Asimismo, se recogen las medidas que contemplan, en línea con la jurisprudencia del TJUE, sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Se establece en primer término la obligación que corresponde a las Administraciones Públicas de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino, para lo cual promoverán la adopción de criterios de actuación y una actuación coordinada de los órganos con responsabilidades en materia de gestión de personal. Seguidamente se dispone que las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas. En tercer lugar, se contempla la nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. En cuarto lugar, en el caso de las interinidades por vacante se establece que, transcurridos tres años desde el nombramiento, se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto. Por último, se prevé un régimen de compensaciones aplicable tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.

Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Asimismo, se dicta al amparo del artículo 149.1.13.<sup>a</sup> que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica.

**Artículo 1.** *Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

Se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la siguiente forma:

Uno. Se da una nueva redacción al artículo 10, que queda redactado como sigue:

**«Artículo 10. Funcionarios interinos.**

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.

b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.

c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.

d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

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

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 11, que queda redactado como sigue:

«3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.»

Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

**«Disposición adicional decimoséptima.** *Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.*

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta

disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 2.** *Procesos de estabilización de empleo temporal.*

1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

## § 56 Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

---

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

5. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

6. Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

### **Disposición adicional primera.** *Medidas para el ámbito local.*

1. Los municipios, excepto los de gran población previstos en el Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, podrán encomendar la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

Los municipios podrán, también, encomendar en los mismos términos la selección del personal funcionario interino y personal laboral temporal.

2. Finalizado el proceso selectivo, la autoridad competente de la entidad local nombrará o contratará, según proceda, a los candidatos que hayan superado el proceso selectivo.

3. Los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se regirán por lo dispuesto en el artículo 2. No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

**Disposición adicional segunda.** *Medidas de seguimiento de la temporalidad.*

El Ministerio de Hacienda y Función Pública, en el marco de la cooperación en materia de administración pública, elaborará un informe anual de seguimiento de la situación de la temporalidad en el empleo público, que remitirá a la Comisión competente del Congreso de los Diputados. Dicho Informe contendrá, como mínimo, el detalle funcional con escala autonómica y local de todas las situaciones de temporalidad en el empleo público.

**Disposición adicional tercera.** *Medidas de seguimiento presupuestario.*

Con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes que se produzcan en el ejercicio presupuestario por jubilación, así como las plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, no computen en la tasa de reposición de efectivos.

Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

**Disposición adicional cuarta.** *Medidas de agilización de los procesos selectivos.*

Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos mediante la adopción de las medidas apropiadas para el desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.

**Disposición adicional quinta.** *Procesos de estabilización de empleo temporal de personal investigador.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria primera, el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, será de aplicación a las plazas de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos por el artículo 2.

2. El sistema de concurso podrá ser también de aplicación a las plazas mencionadas en el apartado anterior si se encuentran afectadas por los procesos de estabilización previstos en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, siempre que las mismas estén incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y no hubieran sido convocadas o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse.

**Disposición adicional sexta.** *Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.*

Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que,



reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

**Disposición adicional séptima.** *Extensión del ámbito de aplicación de los procesos de estabilización.*

Los preceptos contenidos en esta norma relativos a los procesos de estabilización serán de aplicación a las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica.

**Disposición adicional octava.** *Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso.*

Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

**Disposición adicional novena.** *Actuaciones de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales.*

En el marco de lo establecido en el TREBEP y en esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma.

**Disposición adicional décima.** *Aplicación en las Instituciones Forales.*

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

En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco la presente Ley se aplicará de conformidad con el artículo 149.1.18 y la disposición adicional primera de la Constitución, y con la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco.

**Disposición transitoria primera.** *Plazo de resolución de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.*

Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

**Disposición transitoria segunda.** *Efectos.*

Las previsiones contenidas en el artículo 1 de esta Ley serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.



**Disposición final primera.** *Títulos competenciales.*

Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios. Asimismo, se dicta al amparo del artículo 149.1.13.<sup>a</sup> que establece la competencia del Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

**Disposición final segunda.** *Adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.*

Permanece en vigor la disposición final segunda del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.

**Disposición final tercera.** *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**Información relacionada**

- Téngase en cuenta que la presente Ley proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. [Ref. BOE-A-2021-11233](#)

# NORMATIVA PARA INGRESO EN EL CUERPO GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

---

## § 57

Resolución de 9 de mayo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones de gestión relativas a la renuncia a la condición de personal funcionario de carrera en la Administración General del Estado

---

Ministerio de Hacienda y Función Pública  
«BOE» núm. 118, de 18 de mayo de 2022  
Última modificación: sin modificaciones  
Referencia: BOE-A-2022-8161

---

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, menciona en su artículo 63.a) la renuncia a la condición de funcionario o funcionaria de carrera como una de las causas de pérdida de tal condición, estableciendo en su artículo 64 la regulación con carácter básico de algunas características de esta figura.

Dicha regulación establece que la renuncia voluntaria habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo lo dispuesto en el artículo 64.2 de la mencionada norma, casos en los que no podrá ser aceptada. En este sentido, no podrá ser aceptada la renuncia cuando la persona interesada esté sujeta a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

La gestión ordinaria de las renunciaciones voluntarias ha revelado la necesidad de concretar aspectos especialmente significativos de la tramitación, como es la antelación mínima de presentación de la solicitud, manteniéndose la condición de personal funcionario hasta que el órgano competente acepta expresamente la renuncia presentada y, en consecuencia, los derechos y obligaciones inherentes.

Igualmente, resulta necesario dotar a la tramitación de renuncia a la condición de funcionario o funcionaria de carrera de la suficiente agilidad, evitando aquellas diligencias que resulten innecesarias, y todo ello sin que queden mermadas en ningún caso las garantías que necesariamente han de rodear la actuación pública ni el debido rigor en la tramitación, de conformidad con las normas legales aplicables.

De esta forma, la gestión de la solicitud se rodea de tales garantías y evita distorsiones en la prestación del servicio público que, en algunos casos, daba lugar al abandono inmediato del puesto de trabajo por parte de quien solicitaba la renuncia a su condición de personal funcionario de carrera, lo que suponía un quebranto para la organización que, sin previo aviso, se veía privada de un efectivo.

Por tanto, esta Secretaría de Estado de Función Pública, en el ejercicio de las atribuciones conferidas en el artículo 14 del Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, ha resuelto:

## § 57 Instrucciones de gestión relativas a la renuncia de personal funcionario de carrera

---

### **Primero.** *Objeto y competencia.*

La presente Resolución tiene por objeto concretar las actuaciones a realizar en la renuncia a la condición de funcionario o funcionaria de carrera de los Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado.

La competencia para aceptar expresamente la renuncia corresponde a la persona titular de la Secretaría de Estado de Función Pública, de acuerdo con el artículo 3 del Real Decreto 1084/1990, de 31 de agosto, de redistribución de competencias en materia de personal de la Administración del Estado.

### **Segundo.** *Solicitud de la persona interesada.*

El procedimiento se iniciará a solicitud del funcionario o funcionaria mediante el modelo que figura como anexo a esta Resolución y se dirigirá a la unidad administrativa que se indica en la misma, que tiene la condición de unidad tramitadora del procedimiento, con una antelación de al menos tres meses a la fecha en que solicite que se haga efectiva la renuncia a la condición de personal funcionario.

El modelo de solicitud estará disponible en la página web de la Secretaría de Estado de Función Pública, en el apartado correspondiente a Función Pública, tanto en formato PDF editable como en formato Word.

El modelo de solicitud, debidamente cumplimentado, deberá presentarse por medios electrónicos o, en caso de que no fuera posible, a través de cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El funcionario o funcionaria que solicite la renuncia deberá declarar de forma responsable que no se ha dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito, indicándolo expresamente en el modelo de petición.

La Subdirección General tramitadora podrá solicitar a la persona interesada la subsanación de la solicitud en el caso de que no reúna los requisitos necesarios para su tramitación.

El plazo de antelación de presentación de la solicitud indicado en el primer párrafo de este apartado podrá no observarse cuando existan razones extraordinarias relacionadas con derechos contemplados en la legislación laboral cuyo ejercicio pudiera verse limitado por el cumplimiento del plazo señalado.

### **Tercero.** *Gestión de la solicitud.*

La Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal, como unidad tramitadora del procedimiento, solicitará a la unidad, Subdirección General u órgano competente en materia de personal del Ministerio u Organismo en el que preste servicios el funcionario o funcionaria de carrera un informe sobre si la persona interesada se encuentra sujeta a expediente disciplinario, así como si tiene conocimiento de que haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito, de acuerdo con el artículo 64.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. El informe podrá indicar adicionalmente otras circunstancias que puedan resultar de interés en el procedimiento.

En todo caso, deberá garantizarse el disfrute de las vacaciones devengadas por el funcionario o la funcionaria antes de la fecha de efectos de la renuncia voluntaria solicitada, sin que el período de vacaciones anuales retribuidas pueda sustituirse por una cuantía económica. Por tanto, el informe emitido por la unidad, Subdirección General u órgano competente en materia de personal del Ministerio u Organismo hará una mención expresa a que el período de vacaciones y los días por asuntos particulares devengados a la fecha de efectos de la renuncia se han disfrutado o, en su caso, se va a disfrutar antes de dicha fecha, de acuerdo con lo establecido en el artículo 50.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En caso de que el funcionario o funcionaria se encuentre en alguna situación administrativa distinta de servicio activo que conlleve la reserva de puesto de trabajo o

## § 57 Instrucciones de gestión relativas a la renuncia de personal funcionario de carrera

---

destino, la unidad administrativa tramitadora solicitará el informe mencionado al Ministerio en el que tenga la reserva de puesto o destino.

El referido informe se emitirá en el plazo de diez días hábiles desde la recepción de la petición.

En caso de que el funcionario o funcionaria se encuentre en alguna situación administrativa distinta de la de servicio activo que no conlleve la reserva de puesto de trabajo o destino no se recabará informe, salvo que la persona solicitante que pertenezca a un Cuerpo o Escala de la Administración del Estado se encuentre en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas. En este último caso se recabará un informe al centro directivo con competencias en materia de personal de la Administración Pública de destino relativo al cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 64.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Cuarto. Resolución.**

Recibido el informe emitido, o cuando se hayan realizado las comprobaciones pertinentes en caso de que no se requiera dicho informe, la persona titular de la Secretaría de Estado de Función Pública dictará una resolución acordando aceptar o, en su caso, denegar la renuncia solicitada.

La resolución denegatoria se motivará por la concurrencia de alguna de las circunstancias del artículo 64.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, pudiendo también denegarse si se tuviera conocimiento de que se hubiera iniciado alguna actuación judicial dirigida a fijar limitaciones a la capacidad de obrar de la persona interesada, de conformidad con el Código Civil.

La renuncia a un Cuerpo o Escala de la Administración General del Estado que tenga alguna especialidad adscrita conlleva la renuncia tanto al Cuerpo o Escala como a la especialidad, sin que sea posible la renuncia únicamente a la especialidad de un Cuerpo o Escala, con independencia del procedimiento en que se adquirió la especialidad.

La resolución que finalice el procedimiento se dictará en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha en la que tenga entrada la solicitud en el órgano competente para resolver. De no dictarse resolución expresa en el plazo indicado se entenderá estimada la solicitud.

### **Quinto. Notificación y comunicación de la renuncia aceptada.**

La resolución dictada se notificará a la persona que la solicitó, implicando la aceptación de la renuncia el cese en el puesto de trabajo y la consiguiente pérdida de la condición de funcionario o funcionaria de carrera, de conformidad con el artículo 63 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Hasta entonces la persona que la solicitó continuará ostentando tal condición, por lo que le son de aplicación todos los derechos y obligaciones inherentes a ella establecidos en la normativa en materia de Función Pública, incluido el cumplimiento de la jornada de trabajo y horarios en caso de encontrarse en servicio activo, el régimen de incompatibilidades y el régimen disciplinario.

El contenido de la resolución dictada se pondrá en conocimiento de su Ministerio de destino o, en su caso, del Ministerio al que se encuentre adscrito el Cuerpo o Escala de la persona que solicitó la renuncia. En el caso del personal funcionario perteneciente a un Cuerpo o Escala de la Administración General del Estado que se encuentre en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas se comunicará al centro directivo con competencia en materia de personal de la Administración Pública de destino.

Una vez dictada y notificada la resolución, se deberá comunicar el fin de la relación de servicios al Registro Central de Personal para su anotación. Dicha comunicación se realizará mediante la formalización del documento registral correspondiente, por el Ministerio de destino del funcionario o funcionaria cuando se encuentre en situación de servicio activo o en una situación administrativa que conlleve la reserva de puesto de trabajo o destino, o bien por la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal tramitadora del procedimiento cuando se encuentre en situación administrativa distinta a la de servicio activo sin derecho a reserva de puesto o destino.

La pérdida de la condición de funcionario o funcionaria de carrera no le inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración Pública a través del procedimiento de selección

§ 57 Instrucciones de gestión relativas a la renuncia de personal funcionario de carrera

---

establecido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**ANEXO****Solicitud de renuncia a la condición de personal funcionario de carrera****DATOS PERSONALES**

|  |                   |                     |
|--|-------------------|---------------------|
| Primer apellido:   | Segundo apellido: | Nombre:             |
| DNI:   |                   |                     |
| Domicilio a efectos de notificaciones (calle, número, portal, escalera, piso): |                   |                     |
| C. postal:   | Localidad:        | Provincia:          |
| Teléfono fijo:   | Teléfono móvil:   | Correo electrónico: |

|  |
|--|
| CUERPO O ESCALA EN QUE SOLICITA LA RENUNCIA (Mínimo tres meses después de la fecha de la solicitud): |
| NRP :  |
| FECHA EN LA QUE SOLICITA SE HAGA EFECTIVA LA RENUNCIA:   |

☐ DECLARO que no ha sido dictado en mí contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

Los datos personales facilitados serán tratados por la Dirección General de la Función Pública, como Responsable del tratamiento, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En ningún caso los datos personales serán objeto de tratamientos automatizados, incluyendo la elaboración de perfiles.

Le informamos que en cumplimiento de lo dispuesto en la Citada Ley Orgánica 3/2018, los datos facilitados por usted, serán incorporados a un fichero responsabilidad de la Dirección General de la Función Pública. No obstante, podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiéndose a la persona Delegada de Protección de Datos del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

En todo momento, y en su caso, el interesado podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y de oposición solicitándolo al Responsable del tratamiento, mediante escrito presentado en el Registro General del Ministerio de Hacienda y Función Pública o a través de la presentación electrónica de sus solicitudes.

También podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos del Ministerio de Hacienda y Función Pública para todas las cuestiones relativas al tratamiento de sus datos personales y al ejercicio de sus derechos.

Asimismo, la persona interesada tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos ([www.aepd.es](http://www.aepd.es)).

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Fdo.:

DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.  
Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal.  
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA.  
Calle Manuel Cortina, 2, 28071 Madrid.



# NORMATIVA PARA INGRESO EN EL CUERPO GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

---

## § 58

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. [Inclusión parcial]

---

Jefatura del Estado  
«BOE» núm. 303, de 20 de diciembre de 2023  
Última modificación: 3 de enero de 2025  
Referencia: BOE-A-2023-25758

---

[...]

### LIBRO SEGUNDO

#### Medidas legislativas urgentes en materia de función pública

**Artículo 105.** *Objeto, ámbito y principios de actuación.*

1. La Administración del Estado sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al derecho, y se constituye como una organización cuyo centro de actuación es la ciudadanía, así como la satisfacción de las necesidades fundamentales de la sociedad.

2. Para la consecución de sus fines, la Administración del Estado precisa de un empleo público, que se define como el conjunto de personas que prestan, en su ámbito, servicios profesionales retribuidos de interés general, retribuidos y en régimen estatutario o laboral.

3. Este libro tiene por objeto ordenar y definir un modelo que sienta la base de una reforma de la función pública para la Administración del siglo XXI, que debe pivotar sobre cuatro elementos fundamentales, que son la planificación estratégica, el acceso al empleo público y selección del personal, la evaluación del desempeño y carrera profesional, así como la figura del directivo público profesional.

4. En el conjunto de su actuación, la Administración del Estado garantizará el diálogo social y la negociación colectiva con las organizaciones representativas de las empleadas y los empleados públicos en la determinación de las condiciones de trabajo, así como la colaboración y lealtad institucional entre las Administraciones Públicas.

5. A efectos de lo dispuesto en este texto, se entenderá por Administración del Estado la Administración General del Estado, sus organismos y entidades vinculados o dependientes según el artículo 2.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como cualesquiera otras entidades de ámbito estatal previstas en su ámbito de aplicación.

## TÍTULO I

### Planificación estratégica de los recursos humanos

**Artículo 106.** *La planificación como principio de organización.*

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

**Artículo 107.** *La planificación estratégica de los recursos humanos.*

1. La planificación estratégica de los recursos humanos es el fundamento de actuación en materia de función pública a través de la cual la Administración del Estado establece el escenario plurianual de empleo público, que proporciona conocimiento sobre los recursos humanos necesarios dentro del marco de las previsiones presupuestarias. Dicha planificación será periódicamente revisable.

2. A través de la planificación estratégica de los recursos humanos la Administración del Estado optimiza su capital humano, asegura que las empleadas y los empleados públicos sean los más adecuados en sus perfiles técnicos y competencias profesionales para el desempeño de los puestos de trabajo, gestiona el talento y lo retiene a través de la carrera profesional, fomenta el aprendizaje, la formación continua y la motivación, buscando en todo momento el buen clima laboral, el desarrollo profesional de las empleadas y empleados públicos y la orientación al servicio público.

3. La planificación estratégica de los recursos humanos contendrá, al menos, los criterios y las medidas necesarias para articular la oferta de empleo público, para orientar los mecanismos de movilidad, las convocatorias de provisión de puestos y los procesos de promoción interna, para proponer los itinerarios formativos requeridos y para establecer objetivos de desempeño y así fomentar, en todo momento, el talento interno.

4. La planificación estratégica de los recursos humanos se estructura a través de planes de ámbito general y planes específicos de los departamentos ministeriales u organismos públicos, sin perjuicio de planes de reestructuración de sectores concretos.

El departamento ministerial con competencias en materia de función pública, dictará normas y directrices para la elaboración de estos instrumentos de planificación estratégica.

5. Todos estos instrumentos de planificación deberán ser objeto de negociación colectiva previa en los ámbitos correspondientes y de evaluación posterior, al objeto de llevar a cabo un adecuado seguimiento del cumplimiento de los objetivos y, en su caso, introducir las oportunas medidas correctoras.

**Artículo 108.** *Oferta de Empleo Público.*

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 109.** *Las relaciones de puestos de trabajo.*

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

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

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

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

**Artículo 110.** *Estructuración de puestos.*

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

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

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

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

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

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

**Artículo 111.** *Concurso abierto y permanente.*

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

## TÍTULO II

### Acceso al empleo público

#### **Artículo 112.** *Principios rectores de acceso al empleo público.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 114.** *Sistemas y procesos de selección.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Como mínimo, deberán contener:

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

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

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

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

#### **Artículo 115. Órganos de selección.**

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

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

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

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

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

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

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

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



### TÍTULO III

#### Evaluación del desempeño y carrera profesional

#### CAPÍTULO I

##### Evaluación del desempeño

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Participación: se articularán mecanismos para la participación de las empleadas y los empleados públicos en la definición de los objetivos.

c) Fiabilidad: se fijarán los mecanismos necesarios para comprobar periódicamente la fiabilidad y objetividad de los instrumentos de evaluación.

d) Mejora continua y mensurabilidad de los objetivos: se revisarán, con la participación de las organizaciones sindicales, los modelos de evaluación para asegurar su relevancia y su utilidad para la consecución de los fines establecidos en el artículo 116.2.

e) Revisión: se fijarán garantías suficientes para la revisión del resultado de la evaluación, en caso de que surjan discrepancias respecto a la misma.

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

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

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

**Artículo 119.** *Efectos de la evaluación del desempeño.*

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

a) Percepción de retribuciones complementarias de carácter variable, en los términos previstos en este real decreto-ley o en el convenio colectivo de aplicación.

b) Progresión en la carrera profesional.

c) Criterios para la provisión de puestos de trabajo.

d) Continuidad en el puesto de trabajo.

e) Valoración de las necesidades formativas, incluyendo aquellas que hayan de ser ofertadas a las empleadas y empleados públicos con carácter obligatorio, e incentivando la participación en acciones formativas voluntarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

**Carrera profesional****Artículo 122.** *Carrera horizontal.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### TÍTULO IV

##### El personal directivo público profesional

**Artículo 123.** *Concepto de personal directivo público profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Establecer objetivos e impulsar las decisiones adoptadas por los órganos superiores y directivos.

b) Asesorar, planificar y coordinar la ejecución del trabajo para la consecución de los objetivos asignados.

c) Evaluar los objetivos e impulsar la innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial.

d) Gestionar, para tales fines, personal y medios materiales o económicos.

e) Dirigir o coordinar unidades administrativas.

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

a) Objetividad, imparcialidad, integridad y dedicación al servicio del interés general.

b) Aprendizaje a lo largo de la carrera profesional, de acuerdo con los marcos de competencias profesionales existentes.

c) Transparencia en la toma de decisiones y responsabilidad por la gestión realizada.

d) Eficacia en la consecución de los objetivos de la organización, con sujeción al control y evaluación de resultados.

e) Eficiencia en el uso de recursos públicos.

f) Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

**Artículo 125.** *Régimen jurídico del personal directivo público profesional.*

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

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

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

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

Para cada puesto de trabajo deberá determinarse en dicho repertorio el perfil requerido para su desempeño, referenciando los requerimientos de competencias y cualificaciones profesionales, entre ellas, la de dirección de personas, la experiencia profesional aplicable y la formación requerida.

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

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

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

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

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

a) Ser personal funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales perteneciente al subgrupo A1. Para aquellos puestos de personal directivo público profesional cuyo régimen jurídico pueda ser laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 125, no será preciso cumplir este requisito, si bien deberá acreditar el mismo nivel de titulación.

- b) Contar con la experiencia y antigüedad suficientes que se requieran.
- c) Poseer la formación requerida en función del perfil del puesto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[ ... ]

**Disposición transitoria cuarta.** *Aplicación del libro segundo del real decreto-ley al acceso al empleo público.*

Los plazos de toma de posesión previstos en el libro segundo de este real decreto-ley serán directamente aplicables a los procesos que se encuentren en tramitación a su entrada en vigor.

**Disposición transitoria quinta.** *Implantación de la evaluación del desempeño.*

Los sistemas de evaluación del desempeño preexistentes a la entrada en vigor del libro segundo de este real decreto-ley se mantendrán en vigor, sin perjuicio de su necesaria revisión por la Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño en la Administración del Estado.