16 de febrero de 2021

ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA

ÍNDICE

TÍTULO I. Disposiciones generales

CAPÍTULO I. Objeto, ámbito de aplicación y principios

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Artículo 3. Principios de actuación

Artículo 4. Transparencia y derecho de acceso a la información

Artículo 5. Integridad y conflicto de intereses

CAPÍTULO II. Atribuciones orgánicas

Artículo 6. Órganos superiores

Artículo 7. Competencias del Consejo de Gobierno

Artículo 8. Competencias de la Consejería competente en materia de función pública

Artículo 9. Competencias de las Consejerías

Artículo 10. Competencias específicas de las Consejerías competentes en materia de educación y salud

CAPÍTULO III. Personal al servicio de la Administración Pública

Sección 1ª. Disposiciones generales

Artículo 11. Concepto y clases

Sección 2ª. Personal funcionario

Artículo 12. Personal funcionario de carrera

Artículo 13. Personal funcionario interino

Artículo 14. Funciones de las diferentes clases de personal empleado público en la Administración de la Junta de Andalucía

Sección 3ª. Personal laboral

Artículo 15. Concepto y clases

Sección 4ª. Personal eventual

Artículo 16. Concepto y adscripción

Artículo 17. Nombramiento y cese

TÍTULO II. Dirección publica profesional

Artículo 18. Concepto de personal directivo público profesional

Artículo 19. Funciones del personal directivo público profesional

Artículo 20. Régimen jurídico y retributivo del personal directivo público profesional

Artículo 21. Selección del personal directivo público profesional

Artículo 22. Comisión Independiente de Selección de Personal Directivo Público Profesional

Artículo 23. Acreditación de competencias directivas para el personal directivo público profesional de tipo B

Artículo 24. Nombramiento y cese del personal directivo público profesional

Artículo 25. Evaluación de cumplimiento por parte del personal directivo público profesional

Artículo 26. Responsabilidad disciplinaria y compromiso ético del personal directivo público profesional

TÍTULO III. Derechos y deberes

CAPÍTULO I. Derechos

Artículo 27. Derechos individuales

Artículo 28. Derechos individuales ejercidos colectivamente

CAPÍTULO II. Deberes, código de conducta y responsabilidad

Artículo 29. Protección del personal y conciliación de la vida profesional y familiar

Artículo 30. Deberes

Artículo 32. Códigos de conducta

Artículo 33. Responsabilidad

CAPÍTULO III. Jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones

Artículo 34. Disposiciones comunes

Artículo 35. Jornada de trabajo y horario del personal funcionario

Artículo 36. Trabajo no presencial

Artículo 37. Permisos del personal funcionario

Artículo 38. Vacaciones del personal funcionario

Artículo 39. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral

CAPÍTULO IV. Incompatibilidades

Artículo 40. Régimen jurídico

Artículo 41. Régimen de incompatibilidades

Artículo 42. Dedicación exclusiva a las funciones públicas

Artículo 43. Renuncia a la dedicación exclusiva a las funciones públicas

TÍTULO IV. La formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias

Artículo 44. Conceptos de formación, aprendizaje y acreditación de competencias

Artículo 45. Objetivos de la formación y el aprendizaje permanente

Artículo 46. La formación como derecho

Artículo 47. La formación como deber

Artículo 48. Modalidades de aprendizaje y formación

TÍTULO V. Promoción profesional

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 49. Promoción profesional del personal funcionario de carrera

Artículo 50. Promoción profesional del personal laboral

CAPÍTULO II. La carrera profesional del personal funcionario de carrera

Sección 1ª. La carrera horizontal del personal funcionario

Artículo 51. Concepto

Artículo 52. Sistema de tramos de desarrollo profesional

Artículo 53. Procedimiento para el reconocimiento

Artículo 54. Efectos

Sección 2ª. La carrera vertical del personal funcionario de carrera

Artículo 55. Concepto

Sección 3ª. La promoción interna del personal funcionario de carrera

Artículo 56. Criterios generales

Artículo 57. Modalidades de promoción interna

CAPÍTULO III. La evaluación del desempeño

Artículo 58. Concepto

Artículo 59. Sistemas y criterios de valoración

Artículo 60. Efectos de la evaluación del desempeño para el personal funcionario

Artículo 61. La evaluación del desempeño para el personal laboral

TÍTULO VI. Derechos retributivos y Seguridad Social

CAPÍTULO I. Derechos retributivos

Artículo 62. Principios del sistema retributivo

Artículo 63. Retribuciones del personal funcionario

Artículo 64. Retribuciones básicas

Artículo 65. Retribuciones complementarias

Artículo 66. Pagas extraordinarias

Artículo 67. Retribuciones diferidas

Artículo 68. Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 69. Otras retribuciones

Artículo 70. Retribuciones del personal funcionario interino

Artículo 71. Retribuciones del personal funcionario en prácticas

Artículo 72. Retribuciones del personal eventual

Artículo 73. Retribuciones del personal directivo público profesional

Artículo 74. Retribuciones del personal funcionario pendiente de adscripción

Artículo 75. Retribuciones en situación de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural, permiso por cuidado de hijos e hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave e incapacidad temporal

Artículo 76. Deducción de retribuciones

Artículo 77. Devengo de retribuciones

CAPÍTULO II. Seguridad social y derechos pasivos

Artículo 78. Régimen de la Seguridad Social y derechos pasivos del personal funcionario al servicio de la Administración general de la Junta de Andalucía

Artículo 79. Prestaciones por incapacidad temporal

TÍTULO VII. Derecho a la negociación colectiva y representación. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 80. Principios generales

CAPÍTULO II. Negociación colectiva del personal que presta servicios en las Administraciones Públicas de Andalucía

Artículo 81. Negociación colectiva del personal funcionario y del personal estatutario

Artículo 82. Tipología de las Mesas de Negociación

Artículo 83. Proceso negociador

Artículo 84. Materias objeto de negociación en relación con el personal funcionario

CAPÍTULO III. Órganos de representación del personal funcionario y estatutario

Artículo 85. Órganos de representación

Artículo 86. Garantías, derechos y deberes de la función representativa del personal

CAPÍTULO IV. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Artículo 87. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

TÍTULO VIII. Ordenación y planificación del empleo público

CAPÍTULO I. Planificación de recursos humanos

Sección 1ª. Disposiciones generales

Artículo 88. Objetivos de planificación

Sección 2ª. Planes de ordenación de recursos humanos

Artículo 89. Objeto y contenido

Sección 3ª. Oferta de empleo público

Artículo 90. Objeto y contenido

Sección 4ª. Registro de personal y gestión integrada de recursos humanos

Artículo 91. Registro de personal.

Artículo 92. Registro de personal de la Administración general de la Junta de Andalucía

Artículo 93. Derecho de acceso al Registro y certificación de datos

Artículo 94. Organización y funcionamiento del Registro General de Personal

Artículo 95. Coordinación entre Registros de personal

Artículo 96. Cooperación con Registros de entidades locales

Artículo 97. Información sobre otro personal

Artículo 98. La administración integrada de recursos humanos

CAPÍTULO II. Estructura del empleo público

Sección 1.ª. Ordenación del empleo público

Artículo 99. Cuerpos y especialidades de la Administración de la Junta de Andalucía

Artículo 100. Grupos de clasificación profesional del personal

funcionario de carrera
Artículo 101. Cuerpos generales y especiales
Artículo 102. Clasificación del personal laboral
Sección 2.ª. Ordenación de los puestos de trabajo
Artículo 103. Relaciones de puestos de trabajo

TÍTULO IX. Acceso al empleo público, adquisición y pérdida de la relación de servicio
CAPÍTULO I. Principios y requisitos de acceso al empleo público
Artículo 104. Principios rectores
Artículo 105. Requisitos de acceso
Artículo 106. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados
Artículo 107. Acceso al empleo público del personal funcionario de organismos internacionales
Artículo 108. Acceso al empleo público de personas con discapacidad
Artículo 109. Órganos de selección
Artículo 110. Sistemas selectivos
Artículo 111. Contenido y características de los procesos selectivos
Artículo 112. Convocatoria
Artículo 113. Relación de personas aprobadas
Artículo 114. Selección de personal funcionario interino y personal

laboral temporal

CAPÍTULO II. Adquisición y pérdida de la relación de servicio

Sección 1ª. Personal funcionario

Artículo 115. Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera

Artículo 116. Causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera

Artículo 117. Renuncia a la condición de personal funcionario

Artículo 118. Prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo

Artículo 119. Rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera

Sección 2ª. Personal laboral

Artículo 120. Adquisición y pérdida de la condición de personal laboral fijo

TÍTULO X. Provisión de puestos de trabajo y movilidad

CAPÍTULO I. Principios generales y procedimientos de provisión del personal funcionario

Artículo 121. Principios generales

Artículo 122. Procedimientos ordinarios de provisión

Artículo 123. Otros procedimientos de provisión de carácter extraordinario

Artículo 124. Concurso general

Artículo 125. Concurso específico

Artículo 126. Libre designación

Artículo 127. Movilidad voluntaria provisional

Artículo 128. Movilidad temporal y estructural

Artículo 129. Movilidad forzosa provisional por cargas de trabajo

Artículo 130. Movilidad forzosa definitiva

Artículo 131. Reasignación de efectivos

Artículo 132. Adscripción provisional

Artículo 133. Permuta

CAPÍTULO II. Movilidad funcional

Artículo 134. Atribución temporal de funciones

CAPÍTULO III. Movilidad entre Administraciones Públicas

Artículo 135. Movilidad interadministrativa

Artículo 136. Comisión de servicios interadministrativa

Artículo 137. Comisión de servicios en programas de cooperación internacional

CAPÍTULO IV. Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral

Artículo 138. Regulación y procedimiento

CAPÍTULO V. Procedimientos comunes a personal funcionario y laboral

Artículo 139. Disposiciones generales

Artículo 140. Movilidad por razones de salud

Artículo 141. Movilidad por razones de violencia de género

TÍTULO XI. Situaciones administrativas

CAPÍTULO I. Personal funcionario de carrera

Artículo 142. Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera

Artículo 143. Servicio activo

Artículo 144. Servicios especiales

Artículo 145. Servicio en otras Administraciones Públicas

Artículo 146. Excedencia voluntaria

Artículo 147. Excedencia voluntaria por interés particular

Artículo 148. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Artículo 149. Excedencia por cuidado de familiares

Artículo 150. Excedencia por razón de violencia de género

Artículo 151. Excedencia por razón de violencia terrorista

Artículo 152. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público andaluz

Artículo 153. Excedencia por incompatibilidad

Artículo 154. Excedencia con reserva de puesto

Artículo 155. Excedencia voluntaria incentivada

Artículo 156. Excedencia forzosa

Artículo 157. Expectativa de destino

Artículo 158. Suspensión de funciones

Artículo 159. Suspensión de funciones por razón de procedimiento o condena penal

Artículo 160. Reingreso al servicio activo

CAPÍTULO II. Personal funcionario interino

Artículo 161. Situaciones administrativas del personal funcionario interino

CAPÍTULO III. Personal laboral

Artículo 162. Situaciones administrativas del personal laboral

TÍTULO XII. Régimen disciplinario.

Artículo 163. Responsabilidad disciplinaria.

Artículo 164. Principios que informan el ejercicio de la potestad disciplinaria

Artículo 165. Concepto y clasificación de las faltas disciplinarias

Artículo 166. Faltas muy graves

Artículo 167. Faltas graves

Artículo 168. Faltas leves

Artículo 169. Sanciones

Artículo 170. Principio de proporcionalidad, criterios de graduación de las faltas y de las sanciones y exención de responsabilidad disciplinaria

Artículo 171. Prescripción de las faltas y sanciones

Artículo 172. Procedimiento disciplinario

Artículo 173. Derechos del personal en el procedimiento disciplinario

Artículo 174. Inscripción y cancelación de las sanciones

Artículo 175. Extinción de la responsabilidad disciplinaria

TÍTULO XIII. Relaciones interadministrativas

Artículo 176. Relaciones de cooperación entre las Administraciones Públicas

Artículo 177. Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Desarrollo reglamentario

Segunda. Personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación

Tercera. Personal laboral indefinido no fijo

Cuarta. Tramitación electrónica

Quinta. Órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal

Sexta. Régimen de incompatibilidades del personal alto cargo

Séptima. Especialidad en la promoción al subgrupo C1

Octava. Promoción profesional del personal funcionario interino

Novena. Retribuciones

Décima. Especialidades creadas en esta Ley

Undécima. Cuerpos y especialidades de la Administración general de la Junta de Andalucía

Duodécima. Cambio de denominación de cuerpos y especialidades

Decimotercera. Integración de cuerpos, especialidades y opciones del personal funcionario de la la Administración de la Junta de Andalucía en los cuerpos y especialidades configurados en la Disposición adicional undécima

Decimocuarta. Normativa aplicable a cuerpos de personal funcionario existentes a la entrada en vigor de esta Ley

Decimoquinta. Declaración a extinguir de cuerpos de personal funcionario

Decimosexta. Modificación de la relación de puestos de trabajo

Decimoséptima. Cuerpo Superior de Inspección de Personal de la Junta de

Andalucía

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Inicio de la carrera horizontal

Segunda. Incorporación a la carrera profesional

Tercera. Inicio de la carrera profesional del personal laboral

Cuarta. Retribuciones vinculadas a la evaluación del desempeño

Quinta. Movilidad interadministrativa por razones de violencia de género

Sexta. Carrera profesional del personal funcionario que haya sido nombrado personal alto cargo

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera. Derogación normativa

Segunda. Mantenimiento de vigencia

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Desarrollo normativo de la Ley.

Segunda. Entrada en vigor

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

Por medio de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función

Pública de la Junta de Andalucía, se configuró por primera vez, en el incipiente Estado de las Autonomías, la función pública propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Dicha Ley pertenece a la categoría de las llamadas leyes institucionales, siendo pieza esencial en la consolidación de nuestras instituciones, como reflejo de la potestad de autoorganización, todo ello, de acuerdo con los mínimos homogeneizadores fijados por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, cuyo conjunto de bases era profundamente respetuoso con el ámbito estatutario.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, dispone en su artículo 76 que corresponde a la Junta de Andalucía, en materia de función pública y personal al servicio de la Administración, respetando el principio de autonomía local, la competencia exclusiva sobre la planificación, organización general, la formación y la acción social de su función pública en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma; la competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas; y la competencia exclusiva, en materia de personal laboral, sobre la adaptación a las necesidades derivadas de la organización administrativa y sobre la formación de este personal. Asimismo, de acuerdo con su artículo 136, la ley regulará el estatuto del personal funcionario público de la Administración de la Junta de Andalucía y el acceso al empleo público de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, y establecerá un órgano administrativo de la función pública resolutorio de los recursos que se interpongan sobre esta materia. Respecto a la enseñanza no universitaria, en su artículo 52 determina que corresponde a la Comunidad Autónoma, como competencia compartida, la ordenación del sector y de la actividad docente, la adquisición y pérdida de la condición de personal funcionario docente de la Administración educativa, el desarrollo de sus derechos y deberes básicos, así

como la política de personal al servicio de la Administración educativa. Y en cuanto a la enseñanza universitaria, en su artículo 53 otorga a la Comunidad Autónoma competencias compartidas sobre la regulación del régimen del profesorado docente e investigador contratado y funcionario.

Actualmente estas competencias autonómicas tienen que desarrollarse de acuerdo con las previsiones de la legislación estatal de carácter básico dictadas al amparo del artículo 149.1.18ª de la Constitución y de acuerdo con las previsiones contenidas en su artículo 103; esencialmente, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como texto único en el que se han integrado todas las modificaciones introducidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Dicha Ley indicaba en su Exposición de Motivos, y siendo un criterio consolidado por la doctrina del Tribunal Constitucional, que el régimen de la función pública no puede configurarse hoy sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado. Por el contrario, cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes. En este sentido, el vigente Texto Refundido insta en su artículo 6 a las Cortes Generales y Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas a aprobar, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la función pública respectiva. De acuerdo con ello, la regulación estatal de carácter básico deja un amplio margen de regulación al legislador autonómico, que está llamado a disponer su propio modelo organizativo mediante una norma que, de manera global y comprensiva de los diversos ámbitos de la regulación de la función pública, establezca la ordenación, defina el régimen jurídico y disponga el desarrollo de los instrumentos de gestión del empleo público en la Comunidad Autónoma.

Pero ello no es meramente una obligación de desarrollo competencial, sino una ocasión para introducir elementos de modernización y dinamización en la gestión de los recursos humanos. Después de mas de treinta y cinco años, se han producido profundos cambios en la realidad social, económica y política de Andalucía y, en consecuencia, en la función pública de Andalucía. Es necesario disponer de un nuevo instrumento legal actualizado de la función pública, capaz de adaptarse a las nuevas exigencias de la sociedad andaluza, contribuyendo a su progreso y desarrollo. Así, esta Ley es el resultado de un complejo proceso de estudio y participación de los diversos sectores de la Comunidad Autónoma de Andalucía implicados en esta materia que, sustituyendo a la normativa anterior, y aprovechando la experiencia que ésta proporciona, constituye un auténtico instrumento de modernización para lograr un empleo público de calidad, cualificado, eficiente y comprometido con la realidad social y las exigencias y anhelos de este nuevo tiempo, todo ello con el objetivo último favorecer la excelencia en la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía en una Administración del siglo XXI.

Esta nueva regulación tiene como finalidad la mejora en la sistematización y ordenación de la función pública andaluza, actualizando y adaptando su régimen legal a las distintas modificaciones normativas operadas en los últimos tiempos, aglutinando en un texto único la fragmentada regulación actual, articulándose, en suma, como un elemento ágil y modernizador en la gestión de los recursos humanos, todo ello con el objetivo primordial de mejorar la calidad de los servicios que la ciudadanía recibe de las Administraciones Públicas andaluzas a las que resulta de aplicación. Con una perspectiva global y más completa, establece, de manera novedosa, una regulación con rango legal en amplios sectores de la función pública andaluza en los que no existe regulación propia, ya que el articulado de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, no aborda

algunas materias específicas como las situaciones administrativas, la formación, el régimen de seguridad social, las reglas relativas a la negociación colectiva, representación y participación, o el régimen disciplinario, parcelas en las que, hasta ahora, se ha venido aplicando el derecho estatal.

De acuerdo con ello, los objetivos prioritarios de esta norma son los siguientes:

- Actualizar la regulación de la función pública de la Junta de Andalucía, en el marco de la legislación estatal de carácter básico, lo que conlleva, entre otros avances, implementar la carrera profesional horizontal, para el reconocimiento del desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

- Abordar en una única norma todas las materias que integran el régimen jurídico de la función pública de la Junta de Andalucía, evitando la dispersión normativa, superando el vacío normativo en determinadas cuestiones que hacía necesario recurrir a la aplicación supletoria de la normativa estatal que, en muchos casos, no responde a las mismas necesidades de la Administración autonómica, e incorporando al régimen jurídico del personal empleado público en Andalucía derechos que el Estatuto Básico reconoce pero que no se han podido implementar hasta ahora por la falta de dicho desarrollo autonómico. Ahora se cuenta con una regulación propia adecuada y adaptada a las necesidades de nuestra Administración.

- Atraer, desarrollar y retener el talento humano, de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad e idoneidad, de forma que los procesos de selección y promoción profesional garantizan la máxima validez predictiva para la función a desempeñar.

- Establecer criterios estratégicos que permiten procedimientos de provisión y movilidad más ágiles, entre ellos una modalidad de concurso abierto y permanente.

- Reforzar la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias, para la mejora de la Administración y el progreso de la sociedad, el reciclaje de las personas para su adaptación a las nuevas necesidades de los servicios que se prestan a la ciudadanía, y el desarrollo de la carrera profesional.

- Regular dentro de la organización de la Administración la figura del personal directivo público profesional, con un estatuto propio que será objeto posterior de desarrollo reglamentario, que ocupa aquellos puestos cuyo trabajo consiste en definir, planificar, garantizar y coordinar el correcto desarrollo de las estrategias y actuaciones a seguir dentro de su unidad administrativa, de acuerdo con la acción de gobierno, impulsando la calidad institucional y los valores públicos.

- E incluir medidas que potencian la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad, entre ellas el desarrollo del trabajo de forma no presencial.

En definitiva, la nueva regulación de la función pública andaluza sale al paso de las demandas de un nuevo tiempo, con mayor grado de sensibilización con las diversas realidades sociales que nos ha tocado vivir, destacadamente a partir de estos dos últimos años, implementando factores de progreso a través de la corrección de situaciones de desigualdad, así como propiciando una integración real de la mujer en la función pública andaluza, garantizando su presencia efectiva en los diferentes sectores y

ámbitos de actuación a los que se extiende.

II

La Ley se estructura en 177 artículos, distribuidos en trece Títulos, diecisiete disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, dos disposiciones derogatorias y dos disposiciones finales.

El Título I contiene las disposiciones generales de la Ley, estableciendo su objeto, ámbito de aplicación y principios de actuación.

En su Capítulo I la Ley dispone un marco amplio y común para el empleo público de todas las Administraciones Públicas a las que se extienden las competencias normativas de la Comunidad Autónoma. De este modo, con distinto alcance, que se determina en cada caso concreto, es de aplicación al personal de las diferentes Administraciones Públicas de Andalucía, incluyendo al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, al personal de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, al personal de las Universidades Públicas de Andalucía, al personal eventual, al personal investigador y al personal al servicio del Parlamento de Andalucía, del Defensor del Pueblo de Andalucía y de la Cámara de Cuentas de Andalucía. Y, en cuanto a los principios de actuación, la Ley incluye también los de buena administración, conciliación, atracción, desarrollo y retención del talento humano, garantía de la validez predictiva de los procesos de selección y promoción profesional, adecuación de la formación a las competencias requeridas para el desempeño del puesto de trabajo y su proyección sobre la carrera profesional, transparencia, y regulación del conflicto de intereses.

En el Capítulo II de este Título se incluyen las atribuciones orgánicas en materia de empleo público, tanto del Consejo de Gobierno como de las personas titulares de las distintas Consejerías, estableciendo el reparto competencial de forma equilibrada y coherente con el correspondiente ámbito funcional de cada uno de estos órganos, completando los vacíos normativos existentes en determinadas materias y logrando mayor agilidad en determinados procedimientos. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de que otras normas, ya sean leyes especiales o disposiciones reglamentarias, puedan perfilar y ampliar dicho ámbito competencial.

Y en el Capítulo III se regula la clasificación y definición del personal al servicio de la Administración Pública, que podrá ser personal funcionario de carrera, personal funcionario interino, personal laboral, ya sea fijo o temporal, y personal eventual. Una novedad esencial de la Ley es la regulación en este Título de las funciones que corresponden a las diferentes clases de personal empleado público. Por primera vez se incluye en una norma andaluza reguladora con carácter general de la función pública la identificación de las actuaciones administrativas que implican participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales, a cuyo efecto se determinan las que serán desempeñadas exclusivamente por personal funcionario. La Ley opta por una regulación no amplia del concepto de potestades públicas, alineada con la jurisprudencia europea y de nuestro Tribunal Supremo, y flexible, de cara a permitir la colaboración del personal laboral en las funciones auxiliares que no supongan ejercicio estricto de potestades.

El Título II regula la dirección pública profesional, que está formada por un conjunto de personas que son claves para el buen funcionamiento de la Administración. Por

una parte, canalizan las relaciones entre el espacio político y el espacio administrativo y, por otra, movilizan a las personas que integran este espacio administrativo. Por tanto, constituyen un elemento esencial para que la Administración cumpla sus funciones al servicio del bien común y de la ciudadanía y, para su mejor funcionamiento, es preciso profesionalizar este sistema.

En este Título se regulan los elementos esenciales de la dirección pública profesional, para conseguir esa profesionalización, en aras del mejor funcionamiento de la Administración de la Junta de Andalucía. Se determina, por primera vez en Andalucía, quienes son personal directivo público profesional, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y se establece una relación de puestos de dirección. Son dos los tipos de puestos que ocupa el personal directivo público profesional: los puestos de tipo A, con nombramiento por decreto de Consejo de Gobierno y rango de Dirección General o inferior, y los de de tipo B, que están reservados a personal funcionario de carrera o laboral fijo y que dependen directamente de los puestos tipo A. Para todos ellos se definen su misión y las funciones directivas que tienen que desempeñar. Igualmente, se establece un régimen jurídico y retributivo que incluye los acuerdos de gestión, con los objetivos a cumplir, y el nombramiento por un período de cuatro años, prorrogable por otros cuatro. Las retribuciones son variables en función de los resultados y, para el personal directivo de tipo A, la retribución también varía según las características específicas del puesto y de la persona seleccionada.

La selección del personal directivo público profesional se realiza en convocatoria pública y obedece a los principios de idoneidad, mérito y capacidad, atendiendo a la valoración de capacidades, actitudes, conocimientos, experiencias profesionales y

competencias técnicas y directivas. Se crea la comisión independiente de selección de personal directivo público profesional para efectuar la selección. Las personas titulares de la comisión se nombrarán por decreto de Consejo de Gobierno. La comisión contará con los medios internos y externos adecuados, y los procesos de selección se basan en la verificación de condiciones personales y sistemas predictivos del comportamiento.

Asimismo, la Ley regula los nombramientos y ceses del personal directivo público profesional y establece un sistema periódico de evaluación del cumplimiento de los acuerdos de gestión. Los resultados de las evaluaciones determinan la continuidad en el puesto y la cuantía de la parte variable de sus retribuciones. El personal directivo público profesional debe dedicar un tiempo al año para su formación y desarrollo. Además, debe cumplir un código ético y de conducta que se elabora y mantiene por una comisión de ética.

Toda la información sobre este personal, así como los procesos para su selección, nombramiento, evaluación del cumplimiento y cese, son públicos.

El Título III se dedica a regular los derechos, deberes, código de conducta e incompatibilidades, así como el régimen de la jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones.

En el Capítulo I se regulan los derechos, tanto los individuales como los individuales ejercidos colectivamente; entre otros, los derechos individuales vinculados a la participación en la gestión pública, los relativos a la protección en el ejercicio de las funciones o en materia de conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, o los referidos a la colaboración en acciones o medidas de responsabilidad

social corporativa y de cooperación internacional para el desarrollo.

El Capítulo II está dedicado a los deberes, estableciéndose un deber general de velar por los intereses generales y contribuir con diligencia al cumplimiento de los objetivos de la unidad u órgano en que se presta servicios. También habilita la Ley para la aprobación de un código de conducta que concrete los deberes del personal cuando las peculiaridades de su servicio lo requiera, y, finalmente, determina las normas generales aplicables en caso de incumplimiento de los deberes que contempla.

El Capítulo III está dedicado a la regulación de la jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones. Por lo que respecta a la jornada de trabajo y horarios, bajo la premisa de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, se establece, como novedad, la posibilidad del desempeño de las funciones del puesto de trabajo de forma no presencial o a distancia, cuando su contenido competencial lo permita, así como la necesaria desconexión digital.

Por último, en el Capítulo IV se regula el régimen de incompatibilidades, mediante la remisión a la normativa estatal de carácter básico y a las normas sectoriales que son de aplicación. En concreto, destacar que la Ley relaciona los supuestos de dedicación exclusiva a las funciones públicas, haciéndose una remisión al desarrollo reglamentario para regular aquéllos en los que se podrá renunciar a dicha dedicación exclusiva.

El Título IV está dedicado a la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias. Y se trata de una novedad muy importante de la Ley, puesto que la anterior Ley 6/1985, de 28 de noviembre, carecía de una regulación con contenido específico en esta materia, a salvo la creación del Instituto Andaluz de

Administración Pública, configurado posteriormente como agencia administrativa.

La Ley reconoce la formación y el perfeccionamiento en su doble vertiente, como un derecho y un deber del personal: por un lado, tienen por objetivo la mejora y actualización permanente de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de las funciones y contribuir a su formación profesional; y, por otro lado, desde la perspectiva de la Administración, se configuran como deber del personal, de modo que la formación es exigible como elemento imprescindible en orden a contribuir a la mejora en la calidad de los servicios públicos, bajo los objetivos permanentes de eficacia, eficiencia y modernización de la Administración. Es decir, se reconoce a la formación un papel esencial en el reconocimiento, desarrollo y dignificación personal y profesional del personal, con incidencia directa en la mejora de los servicios públicos.

El Título V aborda la regulación sobre la promoción profesional del personal funcionario de carrera, que se articulará a través de la carrera profesional, y la del personal laboral, a través de los procedimientos previstos en el Convenio Colectivo vigente. La anterior Ley 6/1985, de 28 de noviembre, regulaba la carrera administrativa del personal funcionario, que se estructuraba a través de dos mecanismos: el grado personal y la posibilidad de acceder a otros puestos de trabajo mediante los sistemas de concurso, libre designación y, excepcionalmente, cobertura mediante sistemas de selección para acceso a la función pública. La normativa estatal de carácter básico ha supuesto un avance significativo en el desarrollo del concepto de carrera profesional. Emplea este concepto para referirse al conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y permite que esta carrera profesional pueda desarrollarse por las distintas Administraciones Públicas reconociendo, aislada o simultáneamente, alguna o algunas de las siguientes

modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal. En este marco normativo, el Capítulo I de este Título establece que resulten aplicables todas las que permite dicha legislación estatal de carácter básico, articulando las peculiaridades que en Andalucía caracterizan su implementación.

En el Capítulo II se regula concretamente la carrera profesional del personal funcionario de carrera, en sus modalidades de:

- Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo a través de los procedimientos legales de provisión.

- Promoción interna vertical, que permite el ascenso a un cuerpo, especialidad u opción de un grupo o subgrupo inmediatamente superior.

- Promoción interna horizontal, para el acceso a otro cuerpo, especialidad u opción dentro del mismo grupo o subgrupo de pertenencia.

- Y la carrera horizontal, que supone el reconocimiento de la promoción profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo ni de actividad, a través del ascenso en un sistema de tramos que son el resultado de una valoración positiva, objetiva y reglada del desarrollo profesional alcanzado. Esta carrera horizontal está vinculada a la percepción del complemento de carrera profesional.

Por último, el Capítulo III regula la evaluación del desempeño, procedimiento mediante el cual se miden y valoran la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, con la finalidad de conseguir los objetivos previamente

establecidos por la Administración, la mejora de la gestión pública y del rendimiento del personal, y la implicación del personal en la definición de dichos objetivos. Para ello es necesaria la valoración del cumplimiento de objetivos, de la profesionalidad y de las competencias acreditadas en el ejercicio de las tareas asignadas. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento de evaluación, si bien la Ley incluye los principales criterios que deben tenerse en cuenta. La evaluación positiva del desempeño se vincula a la percepción de retribuciones complementarias.

El Título VI regula los derechos retributivos y la Seguridad Social.

En su Capítulo I, sobre los derechos retributivos, se determinan los principios en los que se fundamenta el sistema retributivo. Asimismo, se establece la clasificación de las retribuciones del personal funcionario de carrera, añadiendo a la regulada por la normativa estatal de carácter básico, una novedosa clasificación de las retribuciones complementarias que atiende esencialmente a la implantación de la carrera horizontal y a la regulación de la evaluación del desempeño. Así, dentro de las retribuciones complementarias se incluyen el complemento de carrera profesional, el complemento de nivel competencial, el complemento del puesto, y el complemento por desempeño, además de las gratificaciones por servicios extraordinarios, los complementos personales transitorios, y el complemento por trabajo en horario nocturno, en festivos o por realización de guardias de presencia física y guardias localizables.

Asimismo, se incluye en este Capítulo la regulación de cuestiones específicas del régimen retributivo que corresponde a diversos colectivos de personal, como el personal funcionario interino, el personal funcionario en prácticas, el personal eventual, el personal directivo público profesional y el personal funcionario pendiente de

adscripción. También se establecen las reglas relativas a la deducción y devengo de retribuciones.

Por su parte, en el Capitulo II, se refiere a la regulación del régimen de la Seguridad Social y de derechos pasivos aplicable al personal al servicio de la Administración general de la Junta de Andalucía.

En el Título VII se regula en derecho a la negociación colectiva y representación, así como la solución extrajudicial de conflictos colectivos, donde, además de la normativa estatal de carácter básico que se reproduce para dar coherencia y armonía al contendido del Título, se regula el desarrollo legislativo sobre esta materia, pese al carácter limitado que al mismo permite el régimen constitucional de distribución de competencias en este ámbito, lo cual constituye una novedad de esta Ley, puesto que la anterior Ley 6/1985, de 28 de noviembre, no abordaba esta cuestión.

En el Capítulo I se incluyen las disposiciones generales en esta materia.

En el Capítulo II se establece la estructura de la negociación colectiva en el ámbito autonómico de Andalucía, constituida por la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley, la Mesa General Conjunta de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y las Mesas Sectoriales de Negociación, que se constituyen por acuerdo de las Mesas Generales en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas; en concreto, se constituirán las siguientes Mesas Sectoriales: de la Administración general de la Junta de Andalucía, del personal docente en los centros públicos no universitarios de Andalucía, del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas de

Andalucía, y del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

La Ley define también las unidades electorales en las que se celebrarán los procesos para la composición de los órganos unitarios de representación del personal funcionario y estatutario en todos los sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que determina que el establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas.

Se dispone asimismo que cada Administración Pública incluida en el ámbito de la aplicación de la Ley dispondrá de un registro de órganos de representación del personal al servicio de las mismas y de las entidades públicas instrumentales vinculadas o dependientes de ellas, en el que serán objeto de inscripción o anotación los actos que reglamentariamente se determinen, dando también cumplimiento a la Disposición adicional decimoquinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Esta Disposición establece, en concreto, que las Administraciones Públicas dispondrán de un Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio de las mismas y de sus organismos, agencias del sector público andaluz, universidades y entidades dependientes. En este Registro se inscribirán o anotarán, al menos, los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral; la creación, modificación o supresión de secciones sindicales; las personas miembros de dichos órganos y delegados y delegadas sindicales; y los créditos horarios, sus cesiones y liberaciones sindicales que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo. Todo ello, ajustándose a la

normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Por último, en el Capítulo III se establece que, previo acuerdo en la Mesa de Negociación que en cada caso corresponda, la solución extrajudicial de conflictos colectivos del personal funcionario podrá intentarse en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, promoviendo los espacios de acuerdo y la gestión participada de las diferencias que puedan surgir en los procesos de negociación, o en la aplicación e interpretación de los diferentes pactos y acuerdos suscritos.
El Título VIII, dedicado a la ordenación y planificación del empleo público, se estructura en dos Capítulos.

En el Capítulo I se regula la planificación de recursos humanos, que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la acción pública y la prestación de los servicios, así como a lograr la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles. En este sentido, se desarrolla por primera vez la posibilidad de aprobar planes de ordenación de recursos humanos, referidos tanto a personal funcionario como laboral. Además, como instrumentos de planificación del empleo público, se regulan la oferta de empleo público y el Registro General de Personal, en el que se inscriben los actos de reconocimiento de derechos en materia de personal, como requisito de eficacia para los mismos, y se prevé la existencia de un único sistema de gestión integrada de los recursos humanos.

En el Capítulo II, relativo a la estructura del empleo público, se regulan, como instrumento de ordenación del empleo público, los cuerpos y especialidades de la Administración de la Junta de Andalucía y, como instrumento de ordenación de los puestos, las relaciones de puestos de trabajo, presentándose el puesto de trabajo como la unidad

básica de la estructura de la función pública. En la Administración general de la Junta de Andalucía se diferencian los cuerpos generales, con funciones comunes administrativas, de los especiales, que exigen una diferenciación de sus funciones, y se establece una agrupación por cuerpos en razón del carácter homogéneo de las funciones que se desempeñen y de la titulación exigida para su ingreso. Asimismo, con la finalidad de dotar de una mayor eficacia a la gestión de los recursos humanos y, por tanto, a la prestación del servicio, se dota de mayor flexibilidad a la relación de puestos de trabajo, al establecerse los supuestos tasados en los que su modificación tendrá carácter automático.

El Título IX regula el acceso al empleo público y la adquisición y pérdida de la relación de servicio, estructurándose en dos Capítulos.

El Capítulo I regula los principios y requisitos de acceso al empleo público y, además de contener lo que con carácter básico se dispone en la normativa estatal o viene determinado por la normativa y jurisprudencia europeas, también establece procedimientos que garanticen la aplicación de los principios constitucionales y otros legalmente dispuestos, y la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las funciones y tareas asignadas a los puestos de trabajo convocados, ampliando asimismo la esfera de derechos mediante la adopción de nuevas medidas impulsoras de la igualdad de oportunidades y de lucha contra la discriminación, como es el caso del acceso al empleo público de personas con discapacidad o la posibilidad de establecer en las bases de la convocatoria, como criterio de desempate en la calificación final del proceso selectivo, la prioridad para el acceso de personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, categoría o especialidad sea inferior al cuarenta por ciento en la fecha de la publicación de la oferta de empleo público o instrumento similar.

Asimismo se establece que en los procedimientos de selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal se garantizará la idoneidad de la persona seleccionada para el adecuado desempeño de las funciones del puesto de trabajo, con la creación de bolsas de trabajo como instrumento preferente.

En el Capítulo II se regulan las reglas relativas a la adquisición y pérdida de la relación de servicio, incluyendo los supuestos de adquisición, pérdida, rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera y prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo, tanto del personal funcionario de carrera como del personal laboral fijo.

En el Título X se establecen los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y movilidad.

En el Capítulo I se recogen los principios generales y los procedimientos de provisión para el personal funcionario. Desde el punto de vista de la movilidad del personal, la Ley configura unos sistemas ágiles que tratan de dar un respuesta rápida a las necesidades de efectivos que puedan plantearse en las diferentes unidades, conjugando la potestad autoorganizatoria de la Administración Pública con el respeto a los derechos consolidados y a las legítimas expectativas de progresión y promoción profesional del personal.

Como procedimientos ordinarios se establecen el concurso, en sus dos modalidades de general y específico, y la libre designación, con el objetivo común de procurar la provisión ordinaria de los puestos de trabajo mediante la valoración de los méritos, capacidades y, en su caso, aptitudes de las personas candidatas que participen en estos procesos. Como novedad a destacar, el concurso se desagrega a su vez en dos posibles formatos: el concurso general, abierto a la posibilidad de un sistema de convocatoria de puestos abierto y permanente; y el concurso específico, que constará de una fase general,

cuya dinámica es esencialmente igual a la del concurso general, y una fase específica, que atenderá más al perfil profesional de las personas candidatas, a sus capacidades y a las aptitudes relacionadas con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, las cuales, a partir de ahora, deben quedar definidas en las respectivas convocatorias. Esta última es la modalidad que se establece para el sistema de provisión de aquellos puestos que están abiertos a la participación de personal funcionario de otras Administraciones Públicas. Para dotar de mayor estabilidad a la ocupación de los puestos, la Ley establece, asimismo, como novedad, un período mínimo de permanencia, lo que a su vez favorece que un mayor número de personas tenga acceso a los distintos procesos de promoción profesional que se convoquen.

La libre designación, por su parte, queda reservada para la provisión de los puestos que así lo tengan establecido, bien por disposición legal o reglamentaria, bien mediante la correspondiente relación de puestos de trabajo, configurándose como sistema obligatorio, en todo caso, para la provisión de determinados puestos de trabajo de especial responsabilidad, colaboración y disponibilidad, y de aquellos que requieran una confianza personal para ejercer sus funciones, así como las secretarías de personal alto cargo y aquellos puestos pertenecientes al Grupo A, Subgrupo A.1 de clasificación funcionarial, directamente dependientes de los órganos directivos con rango mínimo de Dirección General o asimilado, y con especiales funciones de asesoramiento y colaboración.

En lo que al procedimiento se refiere, la Ley establece plazos más cortos de convocatoria y resolución, con la intención de agilizar su tramitación. Asimismo, se establece que los ceses tendrán que ser expresamente motivados, a fin de implementar un mínimo de objetividad y motivación, en sintonía con las exigencias jurisprudenciales actuales. Como novedad, se incluye la posibilidad de procurar la cobertura inmediata y

provisional de dichos puestos con la persona que se considere idónea para su desempeño, cuando concurran razones de urgencia o necesidad de cobertura que así lo justifiquen, evitándose, de esta manera, que la gestión se vea paralizada mientras se lleva a cabo la cobertura definitiva del puesto que, en todo caso, deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde el nombramiento provisional efectuado.

Respecto a los procedimientos extraordinarios de provisión, la Ley acomete su regulación atendiendo a su doble vertiente: como garantía del personal empleado público, y como facultad de la Administración de reordenar sus efectivos en el ejercicio de sus potestades autoorganizativas, siendo denominador común a todas ellas la posibilidad de hacer valer el nivel del puesto de destino provisional para la carrera profesional.

Dentro de estos procedimientos extraordinarios se encuentran la movilidad voluntaria y la forzosa, la reasignación de efectivos, la movilidad por razones de salud y por razones de violencia de género, la adscripción provisional, la permuta y la comisión de servicios, que reciben en la Ley un tratamiento más completo.

En el Capítulo II se regula la atribución temporal de funciones, vinculando dicha figura a la existencia de necesidades del servicio o funcionales, y limitándola a las funciones que sean propias del cuerpo de pertenencia, siempre por el tiempo que resulte indispensable.

El Capítulo III está dedicado a la regulación de la movilidad interadministrativa, garantizándose el derecho a la movilidad del personal funcionario procedente de otras Administraciones Públicas, así como la comisión de servicios interadministrativa y en programas de cooperación internacional.

El Capítulo IV se refiere a la provisión de puestos de trabajo y movilidad de personal laboral.

Y, por último, en el Capítulo V se recogen dos procedimientos comunes a personal funcionario y laboral: uno basado en motivos de salud o rehabilitación de la persona solicitante, de su cónyuge o persona con la que conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, siempre que estén a su cargo, así como de menores en situación de acogimiento permanente; y un segundo supuesto previsto para las empleadas públicas víctimas de violencia de género, estableciéndose un sistema garantista que permite hacer efectiva su protección y facilita la adscripción de estas empleadas a puestos con retribuciones incluso superiores a las del puesto de origen, de forma que, en todo caso, se les garantiza un destino, que será definitivo cuando el puesto de origen tuviera tal carácter. Además, se garantiza la movilidad interadministrativa con un amplio reconocimiento de derechos para la victima de violencia de genero perteneciente a una Administración Pública distinta a la Administración de la Junta de Andalucía.

El Título XI regula las situaciones administrativas del personal funcionario de carrera, ya que, respecto del personal laboral, existe una remisión a lo determinado por la legislación laboral y los convenios colectivos de aplicación. Esta regulación de la Comunidad Autónoma de Andalucía es completamente nueva, pues la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, carece de contenido en materia de situaciones administrativas, habiéndose aplicado hasta la fecha la regulación estatal por supletoriedad.

El Capítulo I incluye la regulación de las situaciones administrativas del personal funcionario de carrera, que son las siguientes: servicio activo, servicios especiales,

servicio en otras Administraciones Públicas, expectativa de destino, suspensión de funciones y diversas modalidades de excedencia: voluntaria por interés particular, voluntaria por agrupación familiar, por cuidado de familiares, por razón de violencia de género, por razón de violencia terrorista, y otras clases que cuentan con alguna novedad en su regulación: por incompatibilidad, por motivos de salud, con reserva de puesto, voluntaria incentivada y forzosa. También se establecen los supuestos en que procede la expectativa de destino, la suspensión de funciones, firme o provisional, y se determinan las reglas del reingreso al servicio activo, cuyos plazos, procedimiento y condiciones serán determinados reglamentariamente.

El Capítulo II incluye una referencia a las situaciones administrativas del personal funcionario interino, que podrán ser las de servicio activo, excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija, excedencia por razón de violencia de género, excedencia por razón de violencia terrorista y suspensión de funciones.

Por último, el Capítulo III, respecto de las situaciones administrativas del personal laboral, realiza una remisión a las normas laborales y convencionales de aplicación.

El Título XII establece el régimen disciplinario en la función pública de Andalucía, caracterizado por ser una regulación completa, que satisface el principio de seguridad jurídica al establecerse mediante una norma con rango legal.

Se regula el régimen disciplinario de todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ley, sin perjuicio de lo previsto en las normas sectoriales, laborales y convencionales de aplicación, recogiendo el mandato de que se tenga en cuenta esta regulación en la negociación de los nuevos convenios colectivos, a fin de

contribuir a la igualdad de condiciones laborales de todo el personal. La regulación contempla, asimismo, previsiones específicas para el personal funcionario interino y laboral temporal.

Esta Ley completa el régimen disciplinario de la normativa estatal de carácter básico pues, sin perjuicio de la remisión y obligada observancia de los principios que rigen el ejercicio de la potestad disciplinaria, así como de la tipificación de las faltas muy graves. Así, se establecen otras faltas muy graves, y se tipifican las graves y leves, vinculadas al incumplimiento de los deberes previstos en la normativa estatal de carácter básico y en el texto de la Ley, con arreglo a las circunstancias previstas en la normativa estatal.

Asimismo, se regulan otras cuestiones esenciales como el grado de participación en el hecho infractor o en hechos anteriores o posteriores a su comisión, los supuestos de infracción continuada, la regulación de las sanciones a imponer a las conductas infractoras con arreglo a los criterios de la citada normativa estatal, la protección y derechos de la persona denunciante y los supuestos de extinción de la responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio de la penal o civil que, en su caso, concurra.

Por último, la Ley establece previsiones específicas en relación con el procedimiento disciplinario, en materias tales como la práctica de diligencias reservadas previas a la incoación de un procedimiento disciplinario, la realización de los actos instructores por medios electrónicos, los derechos de la persona presuntamente responsable, y el deber de colaboración de las personas físicas y jurídicas con la Administración en el esclarecimiento de los hechos.

Por último, el Título XIII se dedica a las relaciones interadministrativas de

cooperación entre las Administraciones Públicas de Andalucía, previendo la creación de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía, como órgano técnico de consulta, asesoramiento y participación en materia de empleo público.

En cuanto a las Disposiciones adicionales, destaca esencialmente la previsión de creación de un órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal, con la finalidad de dar mayor agilidad y unificar criterios en dichas resoluciones, así como de reducción de la judicialización en este ámbito.

Asimismo, se contempla una especialidad en la promoción interna vertical desde el Subgrupo C2 al Subgrupo C1 del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, de modo que se podrá participar sin requisito de titulación si se tiene una antigüedad de diez años en Subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

Se regulan también en estas Disposiciones los cuerpos y especialidades de la Administración general de la Junta de Andalucía en los que se agrupará el personal funcionario de la misma, así como las reglas de integración en estos nuevos cuerpos y especialidades.

Respecto de las Disposiciones transitorias, destacan principalmente las reglas relativas al inicio e incorporación a la carrera profesional, previéndose que, hasta que se resuelva la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal, se mantendrá en vigor al actual sistema de grado personal.

Por último, la Ley deroga expresamente la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de

Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, e incluye dos Disposiciones finales relativas a la habilitación para su desarrollo reglamentario y ejecución, y a su entrada en vigor.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, esta Ley se dicta de acuerdo con los principios de buena regulación. En cumplimiento de los principios de necesidad, eficiencia y eficacia, esta Ley se justifica en la necesidad de desarrollar en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía el Estatuto Básico del Empleado Público, cumpliendo el mandato de la normativa estatal de carácter básico. Por otro lado, cumple con el principio de proporcionalidad, ya que contiene la regulación imprescindible para atender a la necesidad, definiendo, ordenando y desarrollando la función pública de la Junta de Andalucía, así como determinando las normas aplicables a todo el personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación. Con el fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la presente Ley se dicta en el ejercicio de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía por la Constitución española y el Estatuto de Autonomía de Andalucía y en el marco de la normativa estatal de carácter básico, así como con respeto al derecho de la Unión Europea, lo que genera un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre que facilita su aplicación. Asimismo, y en relación con el principio de transparencia, se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13.1.b) y d) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía y también se ha dado la posibilidad a las diferentes entidades públicas y privadas de tener una participación activa en la elaboración de la Ley, al haber sido sometido a trámite de audiencia e información pública.

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y principios

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto de esta Ley es definir, ordenar y desarrollar la función pública de la Administración de la Junta de Andalucía, así como determinar las normas aplicables a todo el personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación, en el ejercicio de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía por la Constitución Española y el Estatuto de Autonomía de Andalucía, en el marco de la normativa estatal de carácter básico.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*.

1. La Ley es de aplicación al personal funcionario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que incluye:

a) El personal de la Administración general de la Junta de Andalucía. Es el personal funcionario y el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo propio del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía que presta sus servicios en las Consejerías, Delegaciones Territoriales o Provinciales, otros órganos dependientes de la Administración de la Junta de

Andalucía, y en las agencias administrativas y agencias de régimen especial del sector público andaluz, o que se encuentra adscrito a alguna de las agencias públicas empresariales del sector público andaluz.

b) El personal docente no universitario.

c) El personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud.

d) El personal de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. En dicha aplicación se tendrán en cuenta las siguientes especialidades:

a) El personal docente no universitario y el personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud se rigen por su normativa específica. En lo no previsto en la misma les resulta de aplicación supletoria esta Ley, salvo en las materias exceptuadas expresamente por la normativa estatal de carácter básico.

b) El personal de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía se rige por su normativa específica y, cuando dicha normativa así lo disponga, le resultará de aplicación esta Ley.

c) El personal laboral se rige por la legislación laboral y las normas convencionales aplicables, salvo en las materias exceptuadas expresamente por la normativa estatal de carácter básico. Asimismo, también se rige por los artículos de esta Ley que así lo dispongan.

3. La Ley resulta de aplicación al personal de las Universidades Públicas de Andalucía, salvo en las materias exceptuadas expresamente por la normativa estatal de carácter básico, con respeto en todo caso a la autonomía universitaria.

4. La Ley es de aplicación al personal al servicio de las Administraciones locales del territorio de Andalucía y de las entidades públicas dependientes de las mismas, con respeto en todo caso a la autonomía local.

5. Cuando así lo disponga su normativa específica, la Ley es de aplicación a:

a) El personal del Parlamento de Andalucía.

b) El personal del Defensor del Pueblo de Andalucía.

c) El personal de la Cámara de Cuentas de Andalucía.

6. El personal docente investigador definido como tal en su legislación específica se regirá por esta Ley y, en su caso, por las normas singulares que se dicten para adecuarla a sus peculiaridades.

7. Al personal eventual le será aplicable esta Ley en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición.

8. Al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz le serán aplicables, en los mismos términos que al personal laboral de la

Administración de la Junta de Andalucía, los principios contenidos en esta Ley con relación al acceso al empleo público, deberes, código de conducta, ejercicio de la potestad disciplinaria y cupos de reserva en las ofertas de empleo público o instrumento similar establecidos legalmente, así como también los artículos y disposiciones de la misma que así lo establezcan específicamente.

9. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta Ley:

a) Quienes tengan la consideración de personal alto cargo o rango asimilado al mismo, salvo lo que en esta Ley se determina para la dirección pública profesional.

b) Las personas físicas que, al amparo de la legislación sobre contratos del sector público, celebren contratos con el sector público, así como el personal al servicio de los contratistas.

Artículo 3. *Principios de actuación.*

El régimen jurídico del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley se basa en los siguientes principios y fundamentos de actuación:

a) Sometimiento pleno a la Constitución, al Estatuto de Autonomía de Andalucía, a la normativa estatal de carácter básico y al resto del ordenamiento jurídico.

b) Dedicación al servicio público, al servicio a la ciudadanía y a los intereses generales.

c) Buena administración, calidad de los servicios públicos, innovación y orientación a objetivos y resultados.

d) Transparencia y rendición de cuentas.

e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad.

f) Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como no discriminación en todas sus facetas.

g) Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad.

h) Equidad y transparencia retributiva, obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, adecuación de los sistemas retributivos a los puestos de trabajo y a las funciones y tareas desempeñadas, y evaluación del desempeño.

i) Fomento de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, y corresponsabilidad.

j) Atracción, desarrollo y retención del talento humano de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad e idoneidad, con el objetivo de que los procesos de selección y promoción profesional garanticen la máxima validez predictiva para la función a desempeñar.

k) Desarrollo y cualificación profesional permanente. Adecuación de la formación y

el desarrollo de las personas y los equipos a las competencias requeridas para el desempeño de los trabajos y su proyección sobre la carrera profesional.

l) Jerarquía en la atribución, la ordenación y el desempeño de las funciones y de las tareas atribuidas, sin perjuicio de los procesos de colaboración horizontal y de simplificación y racionalización de las estructuras organizativas.

m) Eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos, en particular, la ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, la carrera profesional y el sistema retributivo.

n) Negociación colectiva, representación y participación.

ñ) Coordinación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público, a cuyo fin podrán celebrar convenios de colaboración y llevar a cabo planes y programas conjuntos de actuación para la consecución de objetivos comunes.

o) Reconocimiento del valor y cuidado de las personas.

p) Todos aquellos otros regulados en la normativa estatal de carácter básico que afecten al régimen jurídico de personal.

Artículo 4. *Transparencia y derecho de acceso a la información.*

1. Sin perjuicio de las obligaciones de publicidad activa contenidas en la normativa estatal de carácter básico, en la legislación de la Comunidad Autónoma de

Andalucía, a la Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley y a sus entidades instrumentales les resultará de aplicación el régimen de acceso a la información establecido en esta Ley respecto del personal a su servicio.

2. Se concederá el acceso a aquella información que contenga datos meramente identificativos, incluidos nombres y apellidos de las personas, relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano sobre el que se soliciten, ya se trate de plantillas orgánicas, catálogos, relaciones de puestos de trabajo o documentos equivalentes, salvo que, en el caso concreto, prevalezcan la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impidan.

Será público el acceso a las autorizaciones de compatibilidad del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley.

3. Asimismo, se reconoce el derecho de acceso a la información sobre las retribuciones básicas y complementarias de los puestos de trabajo, con indicación de las personas que los ocupan, que se encuentren asignados a personal directivo público profesional, personal eventual y personal de libre designación. La información facilitada lo será siempre en cómputo anual.

4. En ningún caso, salvo consentimiento expreso de las personas afectadas, se facilitará información alguna sobre documento nacional de identidad, retenciones en la nómina por cualquier causa, datos de afiliación a la Seguridad Social, datos de salud y datos relativos a expedientes disciplinarios.



Artículo 5. *Integridad y conflictos de intereses.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley actuará de acuerdo a los principios de profesionalidad, integridad, objetividad, neutralidad, imparcialidad, confidencialidad y dedicación al servicio público en el desarrollo de sus funciones para cumplir los objetivos asignados.

2. Se entenderá por conflicto de intereses aquella situación en la que el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones atribuidas a este personal se ve comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política, de interés económico o por cualquier otro motivo de comunidad de intereses, tanto propios como de terceras personas.

El conflicto de intereses comprenderá cualquier participación en un procedimiento en el que se tenga, directa o indirectamente, un interés financiero, económico o personal que pudiera comprometer la imparcialidad o independencia.

CAPÍTULO II

Atribuciones orgánicas

Artículo 6. *Órganos superiores.*

Los órganos superiores en materia de recursos humanos son:

a) El Consejo de Gobierno.

b) La Consejería competente en materia de función pública.

Artículo 7. *Competencias del Consejo de Gobierno.*

1. Corresponde al Consejo de Gobierno establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

2. En particular, corresponde al Consejo de Gobierno:

a) Ejercer la iniciativa legislativa, la potestad reglamentaria y la función ejecutiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos.

b) Determinar las instrucciones a las que deberán atenerse quienes representen a la Administración en el desarrollo de las actividades de negociación colectiva sobre condiciones de trabajo del personal, y aprobar expresa y formalmente los acuerdos alcanzados, salvo que afecten a materias sometidas a reserva legal, en cuyo caso le corresponde ejercer la correspondiente iniciativa legislativa. Asimismo, le corresponde establecer las condiciones de trabajo en los supuestos establecidos en la normativa estatal de carácter básico.

c) Fijar anualmente las normas y directrices generales para la aplicación del régimen retributivo.

d) Determinar los cuerpos, las agrupaciones de puestos de trabajo o los puestos de trabajo concretos de personal funcionario previstas en la normativa estatal de

carácter básico a los que no puedan acceder las personas nacionales de otros Estados.

e) Establecer, a propuesta de las Consejerías competentes en materia de función pública y de hacienda, el dimensionamiento de los efectivos de personal.

f) Aprobar la oferta de empleo público o instrumento similar de la Administración de la Junta de Andalucía y ordenar su publicación.

g) Aprobar los planes de ordenación de recursos humanos y los demás instrumentos de planificación previstos en esta Ley.

h) Ejercer las demás competencias que legal y reglamentariamente se le atribuyan.

Artículo 8. *Competencias de la Consejería competente en materia de función pública.*

1. Corresponde a la Consejería competente en materia de función pública la planificación de los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de este personal.

En particular, y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 7.2.f), 9 y 10, le corresponden las siguientes competencias:

a) Proponer al Consejo de Gobierno los anteproyectos de ley y los proyectos de disposiciones reglamentarias, así como también proponer la aprobación de acuerdos

en materia de función pública y la oferta de empleo público o instrumento similar del personal de la Administración general de la Junta de Andalucía.

b) Aprobar y modificar las relaciones de puestos de trabajo, en los términos que reglamentariamente se establezcan, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 102.6, y de acuerdo con las medidas y los objetivos establecidos en los instrumentos de planificación a que se refiere el artículo 88.

c) En el marco de la planificación del empleo público, impulsar, coordinar y, en su caso, establecer y ejecutar los estudios, proyectos y directrices en materia de personal, y las medidas y actividades tendentes a mejorar el rendimiento en el servicio, la formación y la promoción profesional y, en general, las condiciones de trabajo del mismo.

d) Velar por el cumplimiento de las normas generales en materia de personal, asegurando que su ordenación, definición y desarrollo se atengan a los principios de actuación establecidos en el artículo 3.

e) Fijar los criterios de aplicación e interpretación de la normativa reguladora de la función pública.

f) Imponer la sanción disciplinaria de separación del servicio.

g) Conceder la rehabilitación en caso de extinción de la relación de servicio como consecuencia de la pérdida de la condición de personal funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

h) Nombrar al personal funcionario de carrera y contratar al personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo propio del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

i) Aprobar los convenios de movilidad interadministrativa entre la Administración de la Comunidad Autónoma y otras Administraciones Públicas o, en su caso, los criterios de coordinación con otras Administraciones Públicas en esta materia.

j) Ejercer todas aquellas otras competencias en materia de función pública que legal y reglamentariamente se le atribuyan o que no estén atribuidas a ningún otro órgano de la Administración de la Junta de Andalucía.

2. Corresponde a las Consejerías competentes en materia de función pública y de hacienda proponer al Consejo de Gobierno, en el marco de la política general de personal y de la política presupuestaria, las normas y directrices a que deberán ajustarse los gastos de personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

Artículo 9. *Competencias de las Consejerías*.

Corresponde a las personas titulares de cada Consejería la superior jefatura y dirección del personal adscrito a las mismas y, en particular, dictar las instrucciones de servicio y dirigir la actividad de dicho personal, adoptando las resoluciones que procedan sobre los aspectos de la relación de empleo derivados de la ocupación de un puesto de trabajo concreto, como carrera, situaciones administrativas, retribuciones, permisos y sanciones disciplinarias que no impliquen separación del servicio, entre

otros.

Asimismo, les corresponden todas aquellas otras competencias sobre el personal adscrito a las mismas que legal y reglamentariamente se le atribuyan o que no estén atribuidas a ningún otro órgano de la Administración de la Junta de Andalucía.

Artículo 10. *Competencias específicas de las Consejerías competentes en materia de educación y salud.*

En sus ámbitos respectivos, corresponde a las Consejerías competentes en materia de educación y salud ejercer todas aquellas competencias que se les atribuyan legal y reglamentariamente en relación con el personal docente y estatutario que presta servicios en los centros públicos educativos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en el Servicio Andaluz de Salud, respectivamente.

CAPÍTULO III

Personal al servicio de la Administración Pública

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 11. *Concepto y clases.*

1. Es personal al servicio de la Administración Pública el que desempeña funciones retribuidas al servicio de los intereses generales en el ámbito de aplicación de esta

Ley, de acuerdo con la clasificación y definición que se establecen en este Capítulo.

2. Este personal se clasifica en:

a) Personal funcionario de carrera.

b) Personal funcionario interino.

c) Personal laboral, ya sea fijo o temporal.

d) Personal eventual.

3. El personal directivo público profesional se regirá por lo establecido en el Título II.

Sección 2.ª Personal funcionario

Artículo 12. *Personal funcionario de carrera.*

Es personal funcionario de carrera el que, en virtud de nombramiento legal, está vinculado a la Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo, para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

Artículo 13. *Personal funcionario interino.*

1. Es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado como tal para el desempeño, con carácter no permanente, de funciones propias del personal funcionario de carrera, cuando se dé alguna de las circunstancias establecidas en la normativa estatal de carácter básico.

En la Administración general de la Junta de Andalucía, la designación, previa autorización de la Consejería competente en materia de función pública, será realizada por la Consejería correspondiente.

2. En los supuestos de nombramiento de personal funcionario interino bien por existencia de plazas vacantes cuya cobertura no sea posible por personal funcionario de carrera, bien por sustitución transitoria de las personas titulares de las plazas, dicho personal ocupará puestos de la relación de puestos de trabajo que se asignan con carácter definitivo al personal funcionario de carrera de nuevo ingreso del cuerpo o especialidad al que se asimilen.

3. En los supuestos de nombramiento de personal funcionario interino por ejecución de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas, este personal desempeñará puestos de naturaleza coyuntural no incluidos en la relación de puestos de trabajo, siendo suficiente para ello su cobertura presupuestaria, y percibirá las retribuciones correspondientes a los puestos de trabajo que se asignan con carácter definitivo al personal funcionario de carrera de nuevo ingreso. El plazo máximo de nombramiento, en el supuesto de ejecución de programas de carácter temporal, será de tres años, y en caso de exceso o acumulación de tareas será de seis meses en un período de doce meses.

El personal interino a que se refiere el párrafo anterior podrá prestar los servicios

que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.

4. El personal funcionario interino deberá cumplir con los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a desempeñar y ser personal ajeno a la función pública.

5. El cese del personal funcionario interino se efectuará por la autoridad que lo haya nombrado, además de por las causas previstas en la normativa estatal de carácter básico, cuando concurra alguna de las siguientes causas:

a) Concurrencia de alguna de las causas que determinan la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.

b) Finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

c) Amortización del puesto que ocupe.

d) Transcurso del plazo máximo de duración del nombramiento.

e) Incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

f) Publicación de la adjudicación del puesto de trabajo que ocupe por cualquier sistema de selección y provisión de puestos de trabajo.

g) Obtención de dos resultados negativos consecutivos durante la vigencia de su nombramiento conforme a los criterios establecidos en la evaluación del desempeño.

6. El cese del personal funcionario interino no da lugar a indemnización.

Artículo 14. *Funciones de las diferentes clases de personal empleado público en la Administración de la Junta de Andalucía.*

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, corresponden exclusivamente al personal funcionario las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

A los efectos previstos en este artículo, implican participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales las actuaciones administrativas obligatorias para sus destinatarios que permitan exigir su acatamiento en caso de incumplimiento, no debiéndose considerar como tales, en estos casos, sus actuaciones preparatorias, de carácter instrumental, material, técnico, auxiliar o de apoyo, que no constituyan actos administrativos de cualquier naturaleza.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, serán desempeñadas exclusivamente por personal funcionario las siguientes funciones:

a) La dación de fe pública administrativa, entendida como constatación fehaciente de hechos, actos y acuerdos en documentos públicos administrativos, incluso la

expedición de certificados o de copias auténticas por el personal funcionario público habilitado conforme a lo dispuesto en la legislación del procedimiento administrativo común.

b) La constatación de hechos que, de acuerdo con su normativa específica, tenga presunción de veracidad.

c) La suscripción de los actos jurídicos con efecto constitutivo relativos a la inscripción, anotación y cancelación en registros administrativos.

d) La emanación de órdenes de policía.

e) La adopción de medidas cautelares o de reposición.

f) La suscripción de informes económico financieros legalmente preceptivos.

g) Las actuaciones atribuidas a personal funcionario público habilitado para la identificación y firma de la ciudadanía en las oficinas de asistencia en materia de registro conforme a lo dispuesto en la legislación del procedimiento administrativo común.

h) Las funciones atribuidas a personal funcionario en la legislación específica de determinados cuerpos, y en particular, el Cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración de la Junta de Andalucía; el Cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración Sanitaria; los Cuerpos de Inspección y Subinspección de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda; los Cuerpos de Inspección y Subinspección de Prestaciones y Servicios Sanitarios; y el Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente.

i) En la tramitación de procedimientos administrativos que se instruyan en una entidad instrumental, el asesoramiento legal preceptivo, las funciones de persona responsable o instructora y la elevación de propuesta de resolución en los procedimientos de gravamen o que supongan el ejercicio de prerrogativas o poderes exorbitantes, así como los procedimientos de mediación y arbitraje.

3. Los puestos de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía serán desempeñados con carácter general por personal funcionario público.

4. En el marco de lo dispuesto en el presente artículo, en la Administración de la Junta de Andalucía podrán desempeñarse por personal laboral:

a) Los puestos de trabajo de naturaleza no permanente y los que se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

b) Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios así como los de vigilancia, custodia, porteo, recepción, información, reproducción de documentos, conducción de vehículos y análogos.

c) Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos, instalaciones o vías públicas, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social.

d) Los puestos de las áreas de expresión artística, servicios sociales, asistenciales y culturales, y del área de protección de menores.

e) Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos de personal funcionario en los cuales las personas integrantes tengan la preparación específica necesaria para su desempeño. También, los puestos de centros de investigación que sean necesarios para la ejecución de proyectos determinados.

f) Los puestos con funciones de carácter auxiliar, instrumental o de apoyo administrativo o técnico a las propias que implican ejercicio de autoridad.

5. Las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos equivalentes de ordenación de recursos humanos, identificarán la clase de personal empleado público que puede desempeñar cada uno de los puestos de trabajo.

Sección 3.ª Personal laboral

Artículo 15. *Concepto y clases*.

1. Es personal laboral el que, en virtud de un contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios profesionales retribuidos en la Administración Pública.

2. En atención a la duración de su contrato, el personal laboral puede ser fijo o temporal.

a) Personal laboral fijo: es el contratado con carácter permanente tras superar un

proceso selectivo convocado al efecto para adquirir esta condición, en el que deben respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

b) Personal laboral temporal: es el contratado por tiempo determinado, previa selección en la que deben respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. En atención a la jornada que vaya a desempeñar, el personal laboral podrá ser contratado a tiempo completo o a tiempo parcial.

4. La clasificación profesional del personal laboral se establecerá mediante la negociación colectiva de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral.

5. Con respeto, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 14, el personal laboral desempeñará los puestos de trabajo adscritos a esta clase de personal en la relación de puestos de trabajo de conformidad con su contrato de trabajo y con lo establecido en materia de clasificación profesional en las normas convencionales que le resulten de aplicación.

Sección 4.ª Personal eventual

Artículo 16. *Concepto y adscripción.*

1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios

consignados para este fin.

A los efectos previstos en este artículo, se entiende por funciones de confianza o asesoramiento especial las que realice el personal eventual para la autoridad que efectúe su nombramiento en desarrollo de su labor política, para cumplimiento de sus cometidos de carácter parlamentario y en sus relaciones con las instituciones públicas, los medios de comunicación y las organizaciones administrativas, así como actividades protocolarias. El personal eventual no puede realizar actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico, ni funciones que corresponden con carácter exclusivo al personal funcionario.

2. En la Administración de la Junta de Andalucía podrán contar con personal eventual la Presidencia, Vicepresidencia o Vicepresidencias y Consejerías.

3. El número máximo de puestos del personal eventual regulado en este artículo así como sus características y retribuciones serán establecidos por el Consejo de Gobierno.

Artículo 17. *Nombramiento y cese.*

1. El personal eventual deberá estar en posesión de la misma titulación exigida al personal funcionario a cuyo grupo o subgrupo se asimile a efectos retributivos.

2. La adquisición de la condición de personal eventual exige, además del correspondiente nombramiento, el cumplimiento sucesivo de los requisitos establecidos en las letras c) y d) del artículo 115.

3. La condición de personal eventual no constituirá mérito en los supuestos establecidos en la normativa estatal de carácter básico ni para la contratación como personal laboral.

4. El cese tendrá lugar por las causas previstas en la normativa estatal de carácter básico, por renuncia de la persona interesada y, en todo caso, cuando se produzca el cese de la autoridad a la que preste la función de confianza o asesoramiento. El cese no conlleva derecho a indemnización.

Durante el tiempo en que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía permanezca en funciones, el personal eventual podrá continuar prestando servicios como tal hasta la formación del nuevo Consejo de Gobierno.

TÍTULO II

Dirección Pública Profesional

Artículo 18. *Concepto de personal directivo público profesional.*

1. Dentro de la organización de la Administración general de la Junta de Andalucía, tendrán la consideración de personal directivo público profesional aquellas personas que desempeñen los puestos que así se cataloguen en la estructura orgánica de las distintas Consejerías y sus agencias administrativas y de régimen especial y en la relación de puestos de dirección pública profesional.

2. Se catalogarán como puestos tipo A a desempeñar por personal directivo público

profesional los de los órganos directivos centrales o periféricos, cuyo desempeño requiera el nombramiento de las personas titulares de los mismos mediante decreto o acuerdo del Consejo de Gobierno, y tengan rango de Dirección General o inferior, excepto las Delegaciones del Gobierno. Reglamentariamente podrán excluirse de los órganos centrales o periféricos aquellos que, por ser de especiales características para el desarrollo de unas determinadas políticas, podrán no ser desempeñados por personal directivo público profesional.

3. Se catalogarán como puestos tipo B a desempeñar por personal directivo público profesional los reservados a personal funcionario de carrera con la titulación universitaria requerida para el acceso a cuerpos de personal funcionario del Grupo A, que dependa directamente de los puestos de personal directivo público profesional de tipo A, y que tenga atribuidas funciones calificadas como directivas de acuerdo con lo preceptuado en la presente Ley y en el estatuto del personal directivo público profesional, que será aprobado por Decreto del Consejo de Gobierno. Asimismo, podrán añadirse otros puestos a la relación de puestos de dirección pública profesional, tanto de personal funcionario de carrera como de personal laboral fijo que, por su especial relevancia para la gestión, lo requieran. Reglamentariamente se determinarán aquellos que, por ser de especial asesoramiento y colaboración personal, podrán no ser desempeñados por personal directivo público profesional.

4. Todos los puestos a los que se refieren los apartados 2 y 3 conformarán la relación de puestos de dirección pública profesional de la Administración general de la Junta de Andalucía, ordenados por tipos. Las Consejerías describirán las características de dichos puestos y los requisitos y competencias necesarias para su adecuado desempeño de acuerdo con lo que determine el estatuto del personal

directivo público profesional.

Artículo 19. *Funciones del personal directivo público profesional.*

La misión general del personal directivo público profesional es definir, planificar y garantizar el correcto desarrollo de las estrategias y actuaciones a seguir, dentro de su unidad administrativa y en coordinación con las demás, de acuerdo con la acción de gobierno y las prioridades políticas fijadas, impulsando la calidad institucional y los valores públicos, respetando en todo momento el marco legal establecido, los criterios de eficacia, eficiencia, transparencia y ética en la gestión pública, así como los principios de profesionalidad, imparcialidad e integridad en el ejercicio de sus responsabilidades. Implica la realización de actuaciones que, en el ejercicio de competencias propias o delegadas, conllevan la exigencia de especial responsabilidad y competencia técnica y directiva, así como el desempeño, entre otras, de las siguientes funciones:

a) Participar en la definición de las políticas públicas de su ámbito, de acuerdo con las directrices del órgano superior y del Gobierno, garantizando su adecuación a la realidad y su viabilidad práctica.

b) Llevar a cabo la planificación estratégica correspondiente con las políticas públicas, fijar sus objetivos operativos y gestionar el cambio.

c) Liderar, dirigir, motivar, inspirar, coordinar y desarrollar equipos con las personas profesionales adscritas a su unidad administrativa y con perspectiva de género.

d) Participar en la gobernanza del ámbito de responsabilidad de su unidad

administrativa y promover relaciones relevantes y útiles para las políticas públicas, asumiendo cuando proceda procesos de negociación y de resolución de conflictos.

e) Coordinar las actuaciones con las demás unidades administrativas o entidades que puedan resultar interdependientes.

f) Impulsar la ejecución de las acciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos, realizar su seguimiento y emprender, cuando sea preciso, acciones correctivas y de mejora.

g) Gestionar los recursos materiales, tecnológicos y económicos con criterios de eficacia, eficiencia y sostenibilidad social, medioambiental y financiera.

h) Evaluar la eficiencia de los procesos, el desempeño profesional y los resultados alcanzados, para facilitar la toma de decisiones y para rendir cuentas a la ciudadanía.

i) Impulsar la innovación y mejora de los servicios y actuaciones a realizar dentro de su unidad administrativa y su ámbito competencial.

j) Velar por la transparencia de las actuaciones y por una comunicación pública clara, veraz y efectiva.

k) Rendir cuentas, mediante la emisión de los informes o memorias que proceda, de los logros o niveles de cumplimiento de los objetivos que se le hayan fijado, justificando, en su caso, las desviaciones o los incumplimientos que se hayan producido para la evaluación de su cumplimiento.

Artículo 20. *Régimen jurídico y retributivo del personal directivo público profesional.*

1. El régimen jurídico y retributivo del personal directivo público profesional vendrá determinado por el tipo del puesto a desempeñar, y se regulará en el estatuto del personal directivo público profesional que desarrolle este Título, quedando excluido del ámbito de la negociación colectiva.

2. En todo caso, el nombramiento para un puesto catalogado como de personal directivo público profesional de tipo A incluirá un acuerdo de gestión, que tendrá carácter público, en el que, de conformidad con el órgano superior, se determinarán los objetivos a cumplir y los instrumentos y periodicidad con que se producirá la evaluación de su cumplimiento, el periodo de cuatro años para el que se produce el nombramiento y su posible y única prórroga por el mismo tiempo, siempre que la evaluación de cumplimiento sea satisfactoria, así como las condiciones retributivas de carácter variable que se le asignen en función del bagaje profesional por el que fue seleccionada la persona y de los resultados de dicha evaluación de cumplimiento. La determinación y revisión de las retribuciones del personal directivo público profesional del tipo A se realizará atendiendo a las características específicas del puesto a desempeñar, teniendo en cuenta tanto consideraciones cualitativas como cuantitativas, y tomando en consideración la experiencia y capacidades acreditadas por la persona seleccionada para ser nombrada en el puesto de que se trate.

3. En todo caso, el nombramiento para un puesto catalogado como de personal directivo público profesional de tipo B incluirá un acuerdo de gestión, que tendrá carácter público, en el que, de conformidad con el superior, se determinarán

los objetivos a cumplir y los instrumentos y periodicidad con que se producirá la evaluación de su cumplimiento, el periodo de cuatro años para el que se produce el nombramiento y su posible y única prórroga por el mismo tiempo, siempre que la evaluación de cumplimiento sea satisfactoria, así como las condiciones retributivas de carácter variable que se le asignen en función de los resultados de dicha evaluación de cumplimiento.

4. El acuerdo de gestión podrá ser modificado de común acuerdo cuando las circunstancias así lo aconsejen. La modificación deberá hacerse pública.

5. El personal funcionario nombrado como personal directivo público profesional de tipo B permanecerá en servicio activo sin reserva de puesto. Tras su cese volverá a desempeñar un puesto similar al que desempeñaba en el momento de su nombramiento y en la misma provincia. En su caso, el personal laboral permanecerá en excedencia forzosa con reserva de puesto.

Artículo 21. *Selección del personal directivo público profesional.*

1. La selección del personal directivo público profesional obedecerá a los principios de idoneidad, mérito y capacidad, atendiendo a la valoración de capacidades, actitudes, conocimientos, experiencias profesionales y competencias técnicas y directivas. El estatuto del personal directivo público profesional establecerá los procesos y los criterios para la aplicación de dichos principios.

2. La selección del personal directivo público profesional se realizará mediante convocatorias y procesos públicos que garanticen el cumplimiento de los principios

de transparencia y libre concurrencia, de acuerdo con los requisitos que se determinen para cada puesto.

3. Los procesos de selección se basarán en la verificación de capacidades, actitudes, conocimientos, experiencias profesionales y competencias técnicas y directivas de las personas aspirantes o cualquier otro sistema predictivo del comportamiento.

Artículo 22. *Comisión independiente de selección de personal directivo público profesional.*

1. Se crea la comisión independiente de selección de personal directivo público profesional como órgano competente para la convocatoria y desarrollo de los procesos de verificación de los requisitos y selección de personas aspirantes a acceder a puestos de personal directivo público profesional, de conformidad con lo que determine el estatuto del personal directivo público profesional. Se configura como una entidad pública con personalidad jurídica propia, con plena capacidad y autonomía orgánica y funcional para el ejercicio de sus cometidos. Su relación con la Administración de la Junta de Andalucía se llevará a cabo a través de la Consejería competente en materia de función pública.

2. Las personas titulares de la comisión serán nombradas por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, entre personas con competencias directivas de reconocido prestigio. Estará compuesta por el número de personas miembros y por el plazo de tiempo, entre cinco y siete años, que se determine en el estatuto del personal directivo público profesional.

3. El cese de las personas titulares de la comisión se realizará por el Consejo de Gobierno de conformidad con lo que determine el estatuto del personal directivo

público profesional y previo informe de la Comisión.

4. En los procesos de selección la comisión contará con el asesoramiento de la Consejería proponente, en los términos que determine el estatuto del personal directivo público profesional.

5. La comisión podrá contar con la colaboración de personas expertas y utilizar los recursos internos y externos que considere adecuados para el cumplimiento de los fines encomendados en este Título, de conformidad con lo que determine el estatuto del personal directivo público profesional. En los casos de los procesos para el tipo B contará con los recursos del Instituto Andaluz de Administración Pública.

6. La comisión rendirá cuentas en el Parlamento y sus resoluciones serán públicas y motivadas, de conformidad con lo que determine el estatuto del personal directivo público profesional.

Artículo 23. *Acreditación de competencias directivas para el personal directivo público profesional de tipo B.*

1. El Instituto Andaluz de Administración Pública podrá realizar procesos abiertos para acreditar las competencias directivas a personas aspirantes a acceder a puestos del tipo B.

2. Las convocatorias de los procesos de acreditación se realizarán de forma que garanticen el cumplimiento de los principios de transparencia y libre concurrencia de acuerdo con los requisitos que se determinen en el estatuto del personal directivo

público profesional.

3. Los procesos de acreditación se basarán en la verificación de capacidades, actitudes, conocimientos, experiencias profesionales y competencias técnicas y directivas de las personas aspirantes, u otros sistemas predictores del comportamiento.

4. El mantenimiento en el tiempo de la acreditación podrá exigir la participación con aprovechamiento en determinadas actividades de formación y la superación satisfactoria de las pruebas que se determinen en el estatuto del personal directivo público profesional.

5. El Instituto Andaluz de Administración Pública podrá contar con personas expertas y utilizar los recursos internos y externos que considere adecuados para el cumplimiento de los fines encomendados en este Título, de conformidad con lo que determine el estatuto del personal directivo público profesional.

Artículo 24. *Nombramiento y cese del personal directivo público profesional.*

1. En los casos en que se trate de cubrir un puesto de personal directivo público profesional tipo A, la Consejería interesada deberá solicitar de la Comisión la celebración de la preceptiva convocatoria pública y la propuesta de un mínimo de tres personas candidatas que mejor cumplan los requerimientos previamente establecidos para el cargo a cubrir, a fin de elegir la persona a proponer para el nombramiento de que se trate.

2. En los casos en que se trate de cubrir un puesto de personal directivo público profesional de tipo B, la Consejería o agencia administrativa interesada deberá solicitar de la Comisión la celebración de la preceptiva convocatoria pública y la

propuesta de tres personas candidatas que mejor cumplan los requerimientos previamente establecidos para el puesto a cubrir, a fin de elegir la persona a nombrar.

3. El cese del personal directivo público profesional se producirá, además de por la concurrencia de alguna de las causas legalmente previstas en razón de su condición de personal alto cargo o de personal funcionario de carrera, por la finalización del periodo para el que se produce el nombramiento, por decisión motivada del órgano o autoridad competente para su designación, basada en la evaluación negativa respecto de los objetivos previstos en el acuerdo de gestión a que se refiere los apartados 2 y 3 del artículo 20, y conforme a lo regulado en el artículo siguiente.

4. Los efectos y derechos a que dé lugar el cese del personal directivo público profesional serán los previstos por la normativa vigente.

5. El estatuto del personal directivo público profesional podrá establecer procesos de rotación, o de otro tipo, a fin de obtener el aprovechamiento, en otros puestos directivos, del talento y competencias de quienes cesen por la finalización de su nombramiento habiendo obtenido siempre evaluaciones favorables en el desempeño de su puesto.

Artículo 25. *Evaluación de cumplimiento por parte del personal directivo público profesional.*

1. El personal directivo público profesional estará sujeto a evaluación periódica del desempeño de su cargo o puesto, conforme a lo que quede establecido en el acuerdo de gestión que figure junto a su nombramiento, según lo previsto en

los apartados 2 y 3 del artículo 20, debiendo tener lugar, como mínimo, cada dos años.

2. Corresponderá realizar dicha evaluación al órgano superior, pudiendo éste solicitar el asesoramiento o colaboración de la Comisión o del Instituto Andaluz de Administración Pública, de acuerdo con el estatuto del personal directivo público profesional.

3. Las evaluaciones de cumplimiento deberán realizarse teniendo en cuenta los recursos dispuestos y el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en la planificación que desarrolle la estrategia de actuación establecida por el órgano superior del que dependa el personal directivo público profesional, en atención a criterios de economía, eficacia, eficiencia y sostenibilidad, y valorando los aspectos cuantitativos y cualitativos puestos de manifiesto en los informes de ejecución o memorias de cumplimiento que se le haya indicado que deba elaborar, así como los emitidos por los órganos de control de la propia Administración de la Junta de Andalucía o por entes externos competentes.

4. El resultado de dichas evaluaciones de cumplimiento determinará la continuidad en el puesto que se desempeñe como personal directivo público profesional y la cuantía de la parte variable de las retribuciones.

5. Los acuerdos de gestión y los resultados de las evaluaciones serán públicos en los términos que se establezcan en el estatuto del personal directivo público profesional.

6. El personal directivo público profesional deberá dedicar un tiempo al año para su formación y desarrollo.

Artículo 26. *Responsabilidad disciplinaria y compromiso ético del personal directivo público profesional.*

1. El personal directivo público profesional estará sometido, en general, al código de conducta establecido en el ordenamiento vigente para el personal empleado público y, en particular, a los compromisos éticos de permanencia y confidencialidad que se deriven del acuerdo de gestión asumido con su nombramiento.

2. Asimismo, le será de aplicación la legislación que en materia disciplinaria y de incompatibilidades le corresponda; bien la general del personal empleado público, bien la específica del personal alto cargo de la Administración de la Junta de Andalucía.

3. El personal directivo público profesional deberá cumplir un código ético y de conducta que será elaborado y mantenido en vigor por una Comisión de Ética que se establezca en el estatuto del personal directivo público profesional.

TÍTULO III

Derechos y deberes

CAPITULO I

Derechos

Artículo 27. *Derechos individuales.*

1. El personal de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá los derechos de

carácter individual reconocidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico que le resulte de aplicación.

2. Además de los derechos del apartado 1, tendrá los siguientes derechos de carácter individual:

a) Participar en la identificación de los valores y en el diseño de las tareas a desarrollar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios, y conocer los resultados obtenidos y participar en su evaluación.

b) Recibir información, con ocasión de la incorporación a un órgano, unidad o dependencia, acerca de las funciones de aquellos, de su dependencia orgánica y jerárquica, así como de cualesquiera otros aspectos relativos a a la prestación del servicio.

c) Colaborar en la consecución de los objetivos de proyectos transversales institucionales abiertos a la participación de personal de distintas unidades, promovidos por la Junta de Andalucía o por otras entidades de carácter nacional o internacional.

d) Participar en procesos de innovación, así como en los de modernización tecnológica, conforme a lo que se establezca en la planificación en estas materias.

e) Trabajar en equipo.

f) Recibir la información conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de las limitaciones que establezca la normativa reguladora del tratamiento de datos de

carácter personal. En particular, se reconoce el derecho de acceder al expediente personal y a la movilidad conforme a la normativa aplicable.

Artículo 28. *Derechos individuales ejercidos colectivamente.*

El personal de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá los derechos de carácter individual que se ejercen colectivamente reconocidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico que le resulte de aplicación.

En su ejercicio se tendrá en cuenta lo establecido en el Título VII.

Artículo 29. *Protección del personal y conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.*

La Administración de la Junta de Andalucía protegerá al personal a su servicio en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas, y pondrá los medios necesarios para hacer efectivos los derechos que esta Ley le reconoce, con especial atención a los que facilitan la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, fundamentalmente respecto de la protección de la maternidad y la paternidad, la igualdad de género y la atención a las personas dependientes.

En todo caso, en los supuestos de empleadas víctimas de violencia de género, se considerarán justificadas las ausencias al trabajo, totales o parciales por motivos de seguridad o por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios

sociales o de salud.

Artículo 30. *Responsabilidad social corporativa y cooperación internacional al desarrollo.*

El personal de la Administración de la Junta de Andalucía podrá colaborar en las acciones y medidas que se adopten en materia de responsabilidad social corporativa y cooperación internacional al desarrollo, contribuyendo a la mejora de las mismas.

La Administración fomentará este tipo de conductas, facilitando al personal la participación en las acciones y medidas de responsabilidad social corporativa y de cooperación internacional al desarrollo que se lleven a cabo en el ámbito de su organización.

CAPÍTULO II

Deberes, código de conducta y responsabilidad

Artículo 31. *Deberes.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal deberá desempeñar con diligencia las tareas que tenga asignadas y velar por los intereses generales, con sujeción y observancia de la Constitución, del Estatuto de Autonomía para Andalucía y del resto del ordenamiento jurídico, con arreglo a los principios mencionados en el citado precepto que inspiran el código de conducta del personal empleado público, y con respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y promoción del entorno cultural y

medioambiental.

2. Son deberes de este personal los principios éticos y de conducta regulados en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

3. Lo dispuesto en el apartado 2 resulta aplicable al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz.

Artículo 32. *Códigos de conducta.*

La Administración podrá, previa negociación colectiva, aprobar códigos de conducta que concreten lo previsto en este Capítulo para determinados sectores profesionales o colectivos de personal, cuando las peculiaridades de su servicio así lo requieran, los cuales constituirán deberes para dicho personal, atendiendo a los principios de la normativa estatal de carácter básico.

En la Administración de la Junta de Andalucía la aprobación corresponderá al Consejo de Gobierno cuando el personal afectado preste servicios en las Consejerías, y a la persona titular de la Consejería de adscripción cuando se trate de personal de las agencias del sector público andaluz.

Artículo 33. *Responsabilidad.*

1. El personal será responsable de la buena gestión pública que tenga

encomendada en el ejercicio de las funciones que le son propias, y de contribuir a los objetivos de la unidad, equipo o grupo de trabajo del que forme parte, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder a sus superiores jerárquicos.

2. La inobservancia en el desempeño de las funciones, de los deberes y de los principios a que se refieren los artículos 31 y 32 se sancionará de acuerdo con el régimen disciplinario regulado en esta Ley.

3. Cuando la Administración deba indemnizar a un particular como consecuencia del daño o perjuicio causado por su personal por dolo, culpa o negligencia graves en el ejercicio de sus funciones, exigirá de oficio en vía administrativa la correspondiente responsabilidad a quien hubiese incurrido en ella, de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora del régimen jurídico del sector público, y sin perjuicio de la responsabilidad penal o disciplinaria en que también pudiese incurrir, mediante la instrucción del correspondiente expediente con audiencia de la persona interesada.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será igualmente aplicable cuando el personal cause daño o perjuicio a los bienes o derechos de la Administración Pública por dolo, culpa o negligencia graves.

4. La responsabilidad penal y civil se exigirá de acuerdo con lo previsto en la legislación correspondiente.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones

Artículo 34. *Disposiciones comunes.*

1. En el desarrollo normativo de la jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones deberá impulsarse la implantación de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, el interés superior de las personas menores y mayores, así como con discapacidad, y la corresponsabilidad entre las personas progenitoras.

2. Asimismo, se impulsarán medidas tendentes a la conciliación, racionalización y adaptación de horarios y la desconexión digital.

3. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 resulta aplicable al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz.

Artículo 35. *Jornada de trabajo y horario del personal funcionario.*

1. De acuerdo con la normativa estatal de carácter básico, se determinarán y desarrollarán reglamentariamente la jornada de trabajo general y las jornadas especiales de trabajo del personal funcionario, los horarios en que se presta esta jornada, así como otras medidas que pudieran adoptarse en el marco de la negociación colectiva.

2. La jornada de trabajo será a tiempo completo. Para supuestos excepcionales y previa negociación colectiva podrán establecerse supuestos en los que dicha jornada podrá ser a tiempo parcial.

3. A los efectos establecidos en el apartado 2, se entiende por jornada de trabajo a tiempo parcial aquella en la que se requiere la prestación de servicios en un número

de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo del personal funcionario a tiempo completo comparable.

Artículo 36. *Trabajo no presencial*.

1. Se establecerán reglamentariamente los supuestos y condiciones para desempeñar las funciones correspondientes al puesto de trabajo de forma no presencial o a distancia cuando el contenido competencial del puesto de trabajo pueda desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, durante parte de la jornada de trabajo, todo ello en los términos previstos en la normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico que resulte de aplicación, garantizándose la atención presencial a la ciudadanía respecto a aquellos servicios en que así se establezca.

2. La prestación del servicio mediante trabajo no presencial habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

El trabajo no presencial deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

3. El personal que preste sus servicios mediante la modalidad de trabajo no presencial tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

Artículo 37. *Permisos del personal funcionario.*

1. El personal funcionario tendrá derecho a los permisos recogidos en la normativa estatal de carácter básico, en los términos y con el alcance y condiciones que se determinen reglamentariamente.

2. Asimismo, también tendrá derecho a aquellos otros permisos o medidas que se adopten por la Administración, incluyendo los acordados en el seno de la negociación colectiva.

3. En materia de permisos se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio, y la persona conviviente al cónyuge, de acuerdo con lo establecido en la legislación andaluza sobre parejas de hecho.

Artículo 38. *Vacaciones del personal funcionario.*

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de vacaciones retribuidas, de acuerdo con lo que se establezca por la normativa estatal de carácter básico, o de las que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio activo durante el año natural en curso fuese menor.

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

a) Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

b) Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

c) Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

d) Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

2. El disfrute de este derecho no podrá afectar a la correcta prestación de los servicios.

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

4. Tendrán preferencia en la elección del período de vacaciones, para hacerlas coincidir con los periodos no lectivos, las personas con hijos o hijas a cargo en edad escolar obligatoria. A través de la negociación colectiva podrán adoptarse medidas de preferencia en la elección del período de vacaciones, así como otras medidas de adaptación o flexibilidad del disfrute de las vacaciones.

5. Cuando las situaciones de incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, la incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, el permiso de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o su ampliación por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses, así como el permiso de paternidad, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de las citadas situaciones, dicho periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan y, respecto a los supuestos de incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que dicha situación de incapacidad se haya originado.

6. El período de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse, en todo caso, el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios por causas ajenas a la voluntad del personal, éste tendrá derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas y, en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 39. *Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral.*

Para el régimen de jornada de trabajo, horarios, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo dispuesto en el presente Capítulo, en la legislación

laboral correspondiente y en los convenios colectivos que resulten de aplicación.

CAPÍTULO IV

Incompatibilidades

Artículo 40. *Régimen jurídico.*

El personal queda sujeto al régimen de incompatibilidades establecido en la normativa estatal de carácter básico, en esta Ley, en las disposiciones que las desarrollen y en las normas sectoriales que le sean de aplicación.

Artículo 41. *Régimen de incompatibilidades.*

1. No procederá autorización de compatibilidad para un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos legalmente previstos.

2. En ningún caso se podrán compatibilizar las actividades públicas con el ejercicio, por si o mediante sustitución, de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, por cuenta propia o ajena, retribuido o no, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de los deberes, comprometer la imparcialidad o independencia o perjudicar a los intereses generales, ni actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, que se relacionen directamente con las que desarrolle la Consejería, departamento, entidad o institución donde se preste servicio.

3. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 resulta aplicable al personal contratado por

las entidades instrumentales del sector público andaluz.

Artículo 42. *Dedicación exclusiva a las funciones públicas.*

No se reconocerá compatibilidad para el desarrollo de actividades privadas y, por tanto, ejercerán sus funciones en régimen de dedicación exclusiva:

a) El personal directivo público profesional.

b) El personal funcionario y laboral que ocupe puestos incluidos en la relación de puestos de trabajo, cuando sus retribuciones complementarias o complemento de puesto incluyan el factor de incompatibilidad.

c) El personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz, con la excepción del personal de las agencias sanitarias, cuando en sus retribuciones se contemple un complemento de incompatibilidad o un complemento que, cualquiera que sea su denominación, incluya expresamente el factor de incompatibilidad o supere el treinta por ciento de sus retribuciones básicas, y cuando la cuantía total de las retribuciones fijas y periódicas asignadas al puesto desempeñado, cualquiera que sea la estructura salarial de aplicación en la entidad, sean superiores al noventa por ciento de las fijadas en la ley del presupuesto de la Junta de Andalucía para el cargo de Dirección General.

d) El personal funcionario docente no universitario, cuando su retribución incluya la percepción de complemento específico, o concepto equiparable, cuya cuantía supere el treinta por ciento de sus retribuciones básicas.

e) El personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud y el personal contratado por las agencias sanitarias, cuando perciba el complemento específico por dedicación exclusiva contemplado en su normativa específica.

f) El personal al servicio de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuando así se contemple en la normativa aplicable para los cuerpos especiales y generales de la Administración de Justicia.

g) El personal no incluido en las letras a) a f), ambas inclusive, cuando su retribución incluya la percepción de complemento específico o concepto equiparable cuya cuantía supere el treinta por ciento de sus retribuciones básicas.

Artículo 43*. Renuncia a la dedicación exclusiva a las funciones públicas.*

1. Por Acuerdo del Consejo de Gobierno se determinarán las condiciones y el procedimiento para que el personal al que se refiere el artículo anterior que así se considere, pueda renunciar a la dedicación exclusiva a las funciones públicas, y los puestos, categorías y funciones en que podrá hacerse, con la consiguiente renuncia al complemento retributivo correspondiente.

2. Asimismo, la relación de puestos de trabajo deberá establecer los puestos para cuyo desempeño no se admitirá la renuncia a que se refiere el apartado 1.

TÍTULO IV

La formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias

Artículo 44. *Conceptos de formación, aprendizaje y acreditación de competencias.*

1. Se entiende por formación el proceso de aprendizaje planificado para la adquisición, retención y transferencia de competencias de las personas y para la organización.

2. Se entiende por aprendizaje el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores mediante el autodesarrollo, el diálogo, la enseñanza o la experiencia.

3. Se entiende por acreditación de competencias el proceso mediante el cual se reconoce a una persona una competencia, entendida como el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, o un conjunto de competencias, de acuerdo con un esquema de acreditación desarrollado reglamentariamente.

Articulo 45. *Objetivos de la formación y el aprendizaje permanente.*

El objetivo de la formación y el aprendizaje permanente es la mejora de la Administración para una mejor prestación del servicio público y el progreso de la sociedad mediante:

1. La mejora de las competencias del personal para el desempeño de sus funciones.

2. La implantación de nuevos sistemas de trabajo.

3. El reciclaje de las personas para la adaptación a las nuevas necesidades de la Administración para el servicio a la sociedad.

4. El desarrollo de la carrera profesional.

5. El aprendizaje organizacional.

6. Procesos de difusión y aprovechamiento del conocimiento tácito y explícito de la organización.

Artículo 46. *La formación como derecho.*

1. El personal tiene el derecho a la actualización y perfeccionamiento continuado de sus competencias para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.

2. A tal efecto, y como elemento de interés público destinado a mejorar su eficacia y eficiencia, la Administración programará acciones de aprendizaje para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y para la promoción profesional del personal. La oferta, programación, contenidos, profesorado o personal destinatario de las actividades formativas no incurrirán en discriminación directa o indirecta por ninguna razón, atendiendo a la diversidad.

El órgano encargado de la formación y el aprendizaje, con la participación negociada de la representación sindical, elaborará su programación teniendo en cuenta los requerimientos de la organización y de las personas como elementos

principales de su demanda. En dicha programación deberá garantizarse un adecuado equilibrio territorial, debiendo realizarse periódicamente la oportuna evaluación de racionalidad, eficacia, eficiencia e impacto de la política de formación del personal.

3. El tiempo de asistencia a las acciones formativas a que se refiere el apartado 2 se considerará de trabajo efectivo, pudiéndose establecer horario para la realización de la actividad formativa.

4. La evaluación positiva de actividades de aprendizaje y formación servirá para la acreditación de competencias.

5. El personal podrá acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, siempre que su estado de salud se lo permita.

Para garantizar el acceso a la formación de todo el personal se potenciarán todas aquellas iniciativas que tiendan a favorecer la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar. Al objeto de fomentar la participación de personas con cualquier tipo de diversidad funcional y otros colectivos que puedan tener mayores dificultades en la realización de las acciones formativas, la Administración deberá adoptar las medidas adecuadas.

6. Con el objeto de actualizar los conocimientos del personal, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto de trabajo, a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso de maternidad o

paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares. Esta preferencia únicamente se otorgará en el supuesto de no haber ejercido el derecho previsto en el apartado 5.

7. La denegación de la asistencia a actividades de formación por quien sea superior jerárquico de la persona que solicita la acción formativa deberá ser motivada.

Artículo 47. *La formación como deber.*

El personal debe contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos a través de su participación en las actividades formativas. A tal fin, deberá asistir, salvo causa justificada, a las actividades programadas, cuando la finalidad de éstas sea adquirir las competencias adecuadas para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias.

Artículo 48. *Modalidades de aprendizaje y formación.*

1. Las acciones de formación y aprendizaje deben tener relación con las competencias y práctica profesional del personal a quien se dirige, responder a los requerimientos detectados y cumplir los demás requisitos establecidos en relación a su contenido, metodología, profesorado, recursos materiales y evaluación. A estos efectos, la actividad de los órganos responsables de la formación tendrá entre sus objetivos consolidar la elaboración de mapas de competencias ligados a la carrera profesional, a la selección y al aprendizaje.

2. Los procesos de aprendizaje y formación podrán ser:

a) Reglados o vinculados a la acreditación del sistema académico reglado.

b) No reglados. Se trata de formación planificada y organizada sin acreditación vinculada al sistema educativo reglado.

c) Informales. Es aquella formación no estructurada que surge de la interacción entre las personas y sus contextos de trabajo.

TÍTULO V

Promoción profesional

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 49. *Promoción profesional del personal funcionario de carrera.*

1. El personal funcionario de carrera tiene derecho a la promoción profesional, que se articulará a través de la carrera profesional.

2. Serán objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera profesional.

3. La carrera profesional, que tendrá carácter individual, voluntario, progresivo y retribuido, se desarrollará a través de las siguientes modalidades:

a) Carrera horizontal.

b) Carrera vertical.

c) Promoción interna horizontal.

d) Promoción interna vertical.

Artículo 50. *Promoción profesional del personal laboral.*

La promoción y la carrera profesional del personal laboral se articularán a través de los procedimientos previstos en la normativa laboral correspondiente y en los convenios colectivos que resulten de aplicación, en los que se tendrán en cuenta los criterios regulados en este Título.

CAPÍTULO II

La carrera profesional del personal funcionario de carrera

Sección 1.ª La carrera horizontal del personal funcionario

Artículo 51. *Concepto.*

1. La carrera horizontal consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional y

del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo ni de actividad, a través del ascenso en un sistema de tramos que son el resultado de una valoración positiva, objetiva y reglada del desarrollo profesional alcanzado.

El derecho a la carrera horizontal no se verá limitado por ninguna causa organizativa ni de ordenación de puestos de trabajo, estando su efectividad sometida, en todo caso, a la cobertura presupuestaria.

2. A estos efectos, se podrán valorar, entre otros, la trayectoria y actuación profesional; la calidad de los trabajos realizados en materia de innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento, competencias digitales y colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares; los conocimientos adquiridos; las competencias adquiridas y que hayan sido acreditadas o reconocidas; el resultado de la evaluación del desempeño; así como otros méritos y aptitudes que puedan establecerse por razón de la especificidad de la función desarrollada, la participación en proyectos institucionales y la experiencia obtenida, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.

3. El acceso a los diferentes tramos tendrá, en todo caso, carácter consecutivo y, una vez alcanzados, se consideran consolidados.

Artículo 52. *Sistema de tramos de desarrollo profesional.*

1. Se establece para cada grupo o subgrupo una carrera horizontal articulada en el número de tramos que reglamentariamente se determine, con un máximo de ocho tramos.

2. Para el acceso a la carrera horizontal será requisito un período previo de

permanencia tras el ingreso en un grupo o subgrupo, cuya duración se establecerá reglamentariamente.

Cumplido este período previo, para el inicio de la carrera horizontal y el ascenso a cada tramo se exigirán los años completos de permanencia, continuados o no, que reglamentariamente se establezcan, y haber superado la valoración correspondiente conforme a los factores que se establecen en el artículo 51.2.

En todo caso, se computarán los años de permanencia en el grupo o subgrupo, con independencia de que los servicios se hayan prestado en el mismo o diferente puesto de ese grupo o subgrupo.

3. Se tendrá en cuenta como tiempo de permanencia el de servicio activo, así como también el que se permanezca en las situaciones administrativas que, de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico y en esta Ley, sea computable a efectos de carrera profesional.

4. El personal que acceda a un grupo o subgrupo superior comenzará el progreso en el mismo iniciándose en el primer tramo de dicho grupo o subgrupo; no obstante, se continuará percibiendo el complemento de carrera profesional que pudiera tenerse reconocido en el grupo o subgrupo de origen, al que se irán sumando las cuantías correspondientes a los tramos que se reconozcan en el nuevo grupo o subgrupo, y sin que, en ningún caso, la cuantía final a percibir pueda superar el importe correspondiente al último tramo del grupo o subgrupo al que se pertenezca.

Artículo 53. *Procedimiento para el reconocimiento.*

La valoración del desarrollo profesional para el reconocimiento del ascenso a cada tramo se llevará a cabo por una comisión técnica de carácter colegiado establecida al efecto en la convocatoria, que garantizará la objetividad y transparencia del procedimiento. No se podrá solicitar una nueva valoración para el ascenso al mismo tramo hasta transcurridos, como máximo dos años desde la última realizada, en el caso de no haber sido superada. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para esta valoración.

Artículo 54. *Efectos.*

1. El reconocimiento del ascenso a cada tramo comportará para el personal en servicio activo en la Administración de la Junta de Andalucía la percepción del complemento de carrera profesional, de acuerdo con las cuantías contempladas en la ley del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. En todo caso, el complemento de carrera se percibirá en la nómina del mes de enero del año siguiente al de reconocimiento de cada tramo, pero con efectos económicos del día 1 del mes siguiente a aquel en que tenga lugar dicho reconocimiento o en que finalice el plazo máximo para su resolución reglamentariamente establecido.

Sección 2.ª La carrera vertical del personal funcionario de carrera

Artículo 55. *Concepto.*

La carrera vertical consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo

mediante su provisión por los procedimientos ordinarios establecidos en esta Ley.

Sección 3.ª La promoción interna del personal funcionario de carrera

Artículo 56. *Criterios generales.*

1. La Administración establecerá los mecanismos que faciliten el acceso a otros cuerpos y especialidades mediante la promoción interna, que se regirá por lo dispuesto en la normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y en sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

2. La Administración incentivará la participación del personal en los procesos de promoción interna para la progresión en la carrera profesional, a través de las siguientes medidas:

a) La oferta de empleo público o instrumento similar incluirá un mínimo del 25 por ciento de plazas para la promoción interna, siempre que exista cobertura presupuestaria, las cuales podrán proveerse en la misma convocatoria del turno de acceso libre o mediante una convocatoria independiente.

b) Las convocatorias podrán establecer exenciones de pruebas y/o reducción de temarios respecto de conocimientos ya acreditados para acceder al cuerpo o especialidad de procedencia.

También podrán incluir otro tipo de pruebas no destinadas a acreditar conocimientos pero que sí permitan demostrar que se dispone de las competencias

necesarias para acceder al nuevo cuerpo o especialidad. Reglamentariamente se establecerán los criterios generales a los que se sujetarán estas pruebas que, en todo caso, deberán ajustarse a los principios de objetividad y publicidad.

c) Quienes accedan por promoción interna tendrán preferencia sobre quienes lo hagan por el turno de acceso libre para ocupar los puestos de trabajo ofertados.

d) Quienes accedan por promoción interna tendrán derecho a que se les adjudique destino en el puesto que estén desempeñando, siempre que dicho puesto también esté adscrito al cuerpo o especialidad al que promocionen.

e) Se podrán organizar cursos y otras actividades formativas destinadas a proporcionar la formación necesaria a las personas que vayan a participar en la promoción interna. Podrá establecerse que estos cursos y actividades formativas puedan sustituir alguna de las pruebas del proceso selectivo, en la forma que reglamentariamente se determine.

f) Se podrán organizar procesos de promoción interna mediante la superación cursos u otras actividades formativas que tendrán carácter selectivo. Las condiciones para ello se establecerán reglamentariamente, permitiendo en todo caso el acceso a todo el personal que reúna los requisitos para participar en cada proceso de promoción interna. No obstante, sólo podrá superar dichos cursos o actividades formativas un número de personas equivalente, como máximo, al de las plazas incluidas en la respectiva convocatoria.

Artículo 57. *Modalidades de promoción interna.*

1. Las modalidades de promoción interna son las siguientes:

a) Promoción interna vertical: supone el ascenso desde un subgrupo o grupo de clasificación hasta otro subgrupo o grupo superior, de acuerdo con la regulación establecida por la normativa estatal de carácter básico.

b) Promoción interna horizontal: supone el acceso a otro cuerpo o especialidad dentro del mismo subgrupo o grupo de pertenencia.

2. La promoción interna se llevará a cabo a través del sistema selectivo de concurso- oposición o de actividades formativas selectivas.

CAPÍTULO III

La evaluación del desempeño

Artículo 58. *Concepto.*

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

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

3. La evaluación del desempeño tendrá como finalidad la mejora de la gestión pública y del rendimiento del personal, mediante la valoración del cumplimiento de objetivos, de la profesionalidad y de las competencias adquiridas, y que hayan sido acreditadas o reconocidas, en el ejercicio de las tareas asignadas, y se fundamenta en la cultura del aprendizaje permanente.

4. La evaluación del desempeño se guiará por los siguientes principios:

a) Transparencia.

b) Objetividad.

c) Fiabilidad de los instrumentos.

d) Periodicidad.

e) Adaptación a las funciones desarrolladas.

f) Imparcialidad.

g) No discriminación.

Artículo 59. *Sistemas y criterios de valoración.*

1. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a lo previsto en la normativa estatal de carácter básico y en esta Ley, y se orientarán a la

consecución de los objetivos previamente establecidos por la Administración, a la mejor gestión pública, a la promoción profesional y a la implicación del personal en la definición de dichos objetivos.

2. Reglamentariamente se regulará la creación de comisiones de seguimiento con participación de la Administración y las organizaciones sindicales más representativas, que serán objeto de desarrollo para cada ámbito.

3. La valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados podrá tener en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

a) El grado de interés, la iniciativa, la aptitud y la actitud con los que se realice el trabajo, incluida la acreditación de competencias a través de la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional.

b) La contribución al logro de los objetivos del órgano o de la unidad administrativa correspondiente y, en su caso, la consecución de los objetivos profesionales que se fijen.

c) La participación en procesos de innovación y formativos, proyectos institucionales y de buenas prácticas en favor de la excelencia y la normalización y racionalización de procesos, y en procesos de gestión y generación de nuevo conocimiento, para la mejora de la organización y gestión administrativas.

4. Reglamentariamente se establecerán los sistemas de evaluación del desempeño y la atribución de competencias para efectuar la evaluación y su revisión por órganos técnicos de carácter colegiado, así como la periodicidad con la que se llevará a

cabo.

Artículo 60. *Efectos de la evaluación del desempeño para el personal funcionario.*

1. La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño y para ascender en los diferentes tramos de desarrollo profesional, así como para la continuidad en los puestos de trabajo.

2. Los efectos de resultados negativos en la evaluación del desempeño, además de la no percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño, serán los siguientes:

a) La obtención por primera vez de un resultado negativo en la evaluación del desempeño, dará lugar a la participación en un proyecto de formación y mejora de los conocimientos y competencias profesionales de la persona afectada en relación con el puesto de trabajo ocupado durante el período evaluado.

b) La obtención de un segundo resultado negativo y consecutivo en la evaluación del desempeño tras la participación en dicho proyecto supondrá que en el primer procedimiento de provisión de puestos de trabajo que se convoque a continuación la persona afectada no podrá valorarse, como mérito de experiencia, el tiempo de trabajo desarrollado durante el período evaluado.

c) Reglamentariamente se determinarán los efectos que puedan derivarse en caso de la obtención de terceros o más resultados negativos y consecutivos en la evaluación del desempeño.

Artículo 61. *La evaluación del desempeño para el personal laboral.*

1. La evaluación del desempeño del personal laboral se articulará a través de los procedimientos previstos en los convenios colectivos que resulten de aplicación y demás normativa laboral correspondiente, en los que se tendrán en cuenta los criterios de valoración establecidos en el artículo 59.3.

2. En el caso de obtención por el personal laboral fijo de resultados negativos en la evaluación del desempeño se estará a lo que establezcan en materia de extinción de los contratos de trabajo la normativa estatal de carácter básico y los convenios colectivos que resulten de aplicación.

TÍTULO VI

Derechos retributivos y Seguridad Social

CAPÍTULO I

Derechos retributivos

Artículo 62. *Principios del sistema retributivo.*

1. El sistema retributivo se fundamenta en los siguientes principios:

a) Suficiencia de las retribuciones del personal y adecuación a las responsabilidades, funciones, así como al desempeño realizado en cada puesto de trabajo.

b) Sostenibilidad de las retribuciones en el marco de los recursos públicos disponibles.

c) Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

d) Implantación de un componente de retribuciones variables vinculado a la evaluación del desempeño.

e) Transparencia y publicidad.

2. El personal funcionario sólo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos que se establecen en esta Ley. El personal laboral percibirá las retribuciones conforme a los conceptos retributivos vigentes en el convenio colectivo que resulte de aplicación, que se adecuarán, con las modulaciones que sean precisas en función de las exigencias de la legislación laboral, a los principios y reglas previstos en el presente Título.

3. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral deberán reflejarse, para cada ejercicio presupuestario, en la correspondiente ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como en la normativa estatal de carácter básico.

Artículo 63. *Retribuciones del personal funcionario.*

1. Las retribuciones del personal funcionario se clasifican en básicas personales y complementarias. En estas retribuciones se incluyen asimismo las pagas

extraordinarias.

2. El personal funcionario no podrá percibir participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

3. El personal funcionario de la Administración general Junta de Andalucía sólo podrá ser retribuido por los conceptos que se indican en esta Ley, sin perjuicio de lo que se disponga en la normativa estatal de carácter básico.

Artículo 64. *Retribuciones básicas personales del personal funcionario de carrera.*

Las retribuciones básicas personales son las siguientes:

a) El sueldo asignado a cada subgrupo o grupo de clasificación profesional en el que se encuentre encuadrado el personal funcionario.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad que será igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio.

En el supuesto de que el personal funcionario preste sus servicios sucesivamente en diferentes cuerpos de distinto subgrupo o grupo de clasificación tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los cuerpos anteriores, en los términos establecidos en la Disposiciones adicional novena.

Los trienios se percibirán, en su totalidad, por las cuantías que correspondan al subgrupo o grupo de clasificación en el que el personal funcionario se encuentre en servicio activo, o del cuerpo desde el que hubiera pasado, en su caso, a la situación de servicios especiales.

Aquellas personas que, habiendo tenido con anterioridad la condición de personal laboral fijo de las distintas Administraciones Públicas, hayan accedido a la condición de personal funcionario de carrera a través de los procesos selectivos de promoción interna convocados al amparo de la Disposición transitoria segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrán derecho a que los trienios que tengan reconocidos como personal laboral le sean abonados tras adquirir la condición de personal funcionario de carrera.

El devengo de los trienios se efectuará aplicando a los mismos el valor que corresponda a los del cuerpo, escala, plantilla o plaza con funciones análogas a las desempeñadas durante el tiempo de servicios prestados que se reconozcan. Los servicios prestados en condición distinta a la de personal funcionario de carrera se valorarán en todo caso y a efectos retributivos, en la misma cuantía que corresponda a los del cuerpo, escala, plantilla o plaza con funciones análogas a las prestadas.

c) El componente de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Artículo 65. *Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera.*

1. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la progresión en la carrera profesional o el desempeño,

rendimiento o resultados alcanzados, y los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. Son retribuciones complementarias las siguientes:

a) El complemento de carrera profesional, que retribuye la progresión según el tramo de la carrera horizontal alcanzado.

b) La cuantía asignada al nivel competencial con el que el puesto esté clasificado en la relación de puestos de trabajo, y que retribuye la especial dificultad técnica y la responsabilidad que concurren en el puesto de trabajo, dentro de la estructura jerárquica de la organización.

El nivel competencial se distribuirá en grados desde el 1 hasta el 20. Su cuantía se determinará cada año en la correspondiente ley de presupuestos. Reglamentariamente se establecerá el rango de grados que corresponde a cada grupo o subgrupo, y en su caso, especialidad.

c) Complemento del puesto, que retribuye las condiciones particulares del puesto de trabajo, como la disponibilidad, la incompatibilidad exigible para el desempeño del mismo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo y su ámbito de actuación. Reglamentariamente se determinarán los factores que se tendrán en cuenta para su cálculo.

d) Complemento por desempeño, destinado a retribuir la evaluación positiva del desempeño, conforme a lo establecido en el Capítulo III del Título V.

Este complemento tendrá carácter variable en función del cumplimiento de los objetivos definidos para cada período. El sistema de asignación de este complemento y la periodicidad de su percepción se determinarán reglamentariamente.

En ningún caso la percepción del mismo generará el derecho adquirido a su mantenimiento, exigiéndose la previa determinación de objetivos en la unidad de gestión correspondiente, así como la posterior evaluación objetiva de los resultados obtenidos, previa definición de los indicadores de medición. Las cuantías globales máximas a abonar por dicho concepto deberán estar previstas para cada anualidad en la correspondiente ley de presupuestos.

e) Gratificaciones por servicios extraordinarios, que retribuyen los servicios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. Su cuantía aparecerá determinada globalmente en la ley de presupuestos y su individualización tendrá lugar una vez que se haya autorizado y acreditado la realización de los servicios extraordinarios, mediante el cálculo de lo que a cada hora corresponda conforme a lo que reglamentariamente se determine.

f) Por trabajo en horario nocturno o en día festivo, así como por realización de guardias de presencia física y guardias localizadas.

g) El personal funcionario de carrera podrá percibir complementos personales transitorios si, como consecuencia de la aplicación de esta Ley, de procesos de transferencias o delegación de competencias, de procesos de integración en regímenes estatutarios distintos o en los demás casos previstos en una norma con rango de ley, se produjera una disminución en cómputo anual de las retribuciones

consideradas fijas y periódicas. En ningún caso tendrán derecho a este complemento cuando se produzca la circunstancia establecida en el artículo 60.2.c).

Estos complementos no podrán ser incrementados ni revalorizados y serán absorbidos de acuerdo con los siguientes criterios:

1º. La absorción operará sobre el importe total de cualquier futura mejora retributiva. Tendrán la consideración de mejoras retributivas los incrementos de retribuciones derivados de cambios de puesto de trabajo, de la promoción interna o de la progresión en la carrera horizontal. Si el cambio de puesto de trabajo fuera temporal, la absorción será también temporal.

2º. En el caso de que el cambio de puesto de trabajo implique una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva posterior, incluso las que puedan derivarse de un nuevo cambio de puesto de trabajo.

3º. No tendrán la consideración de mejoras retributivas las derivadas del perfeccionamiento de nuevos trienios, la percepción de retribuciones complementarias que no tengan el carácter de fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, el incremento general de las retribuciones que puedan establecer anualmente la correspondiente ley de presupuesto, ni los incrementos generales de las retribuciones que puedan establecerse mediante pacto o acuerdo.

Artículo 66. *Pagas extraordinarias.*

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias que retribuyan los factores a que se refieren las letras a), b) y c) del apartado 1 del artículo 65.2, en los términos establecidos en la Disposiciones adicional novena.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre, proporcionalmente a la situación del personal funcionario durante el período de cada paga.

Artículo 67. *Retribuciones diferidas.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía podrá destinar cantidades, hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en la correspondiente ley de presupuestos, a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para el personal incluido en su ámbito, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los planes de pensiones.

2. Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán, a todos los efectos, la consideración de retribución diferida.

Artículo 68. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

El personal funcionario percibirá las indemnizaciones por razón del servicio en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen. Sus tipos y cuantías

serán únicos por cada concepto para todo el personal.

Artículo 69. *Otras retribuciones.*

El personal funcionario podrá percibir las retribuciones que reglamentariamente se determinen por su participación en comisiones de selección, colaboración en los procesos selectivos y participación en actividades formativas o divulgativas organizadas por las Administraciones Públicas, siempre que dicha participación cumpla la normativa sobre incompatibilidades y que la totalidad de estas retribuciones, en términos anuales, no supere el límite que reglamentariamente se establezca.

Igualmente, podrá percibir las ayudas de acción social y el premio por jubilación en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 70. *Retribuciones del personal funcionario interino.*

1. El personal funcionario interino percibirá, proporcionalmente a la jornada laboral que tenga establecida, las retribuciones básicas del grupo o subgrupo de adscripción, así como las pagas extraordinarias por los conceptos retributivos que le correspondan. Percibirá, asimismo, y en las mismas condiciones, las retribuciones complementarias del puesto de trabajo y, cuando proceda, el complemento por desempeño, así como las gratificaciones por servicios extraordinarios.

2. El personal funcionario interino no percibirá, en ningún caso, retribuciones en concepto de complemento de carrera profesional.

3. Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de

la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Ley 7/2007, de 12 de abril, que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

4. El personal funcionario interino nombrado para la ejecución de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas percibirá el complemento de puesto asimilado a las funciones que deban realizar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 71. *Retribuciones del personal funcionario en prácticas.*

1. Las retribuciones del personal funcionario en prácticas se corresponderán a las del sueldo del subgrupo o grupo de clasificación profesional en el que se aspire a ingresar y, en su caso, incluirán los trienios que se tuvieran reconocidos con anterioridad al inicio del curso selectivo o del periodo de prácticas.

Si el curso selectivo o el periodo de prácticas se realizase desempeñando un puesto de trabajo, se percibirán además las retribuciones complementarias correspondientes a éste.

2. El personal funcionario en prácticas que tenga la condición de personal funcionario o laboral de cualquiera de las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley podrá optar por mantener las retribuciones que le correspondan en virtud de esa condición o percibir las previstas en el apartado 1.

3. El pago de las retribuciones del personal funcionario en prácticas corresponderá a la Administración Pública que haya convocado el correspondiente proceso selectivo. No obstante lo anterior, si el curso selectivo o el periodo de prácticas se realiza desempeñando un puesto de trabajo, el pago corresponderá a la Administración Pública en la que se encuentre el puesto.

4. Mediante convenio que garantice la debida reciprocidad, las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley podrán abonar las retribuciones previstas en el apartado 2 de este artículo al personal funcionario o laboral de otras Administraciones Públicas que adquiera la condición de personal funcionario en prácticas.

Artículo 72. *Retribuciones del personal eventual.*

1. Conforme se determine en la correspondiente relación de puestos de trabajo o instrumento análogo, el personal eventual percibirá el sueldo correspondiente al grupo o subgrupo en el que se clasifique el puesto, el complemento de puesto de trabajo asignado al mismo y, en su caso, el complemento por desempeño.

2. Las pagas extraordinarias del personal eventual serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de sueldo, trienios o complemento análogo en su caso, y complemento de puesto de trabajo y se regirán, en su devengo, por el mismo sistema establecido en esta Ley para el personal funcionario de carrera.

3. En el caso de que el personal eventual sea, a su vez, personal funcionario de carrera de la Administración de la Junta de Andalucía, percibirá, además, el complemento de carrera profesional correspondiente al tramo que, en su caso, tenga

reconocido. En el caso de que sea personal funcionario de carrera de otra Administración, podrá reconocerse el progreso alcanzado en el sistema de carrera profesional vigente en la Administración de origen, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Las retribuciones se devengarán desde el día de toma de posesión del puesto hasta el día de su cese.

Artículo 73. *Retribuciones del personal directivo público profesional*.

1. El personal directivo público profesional percibirá el sueldo correspondiente al grupo o subgrupo de clasificación profesional al que se asimilen sus funciones, los trienios que tenga reconocidos, en el supuesto de tratarse de personal funcionario de carrera o de personal laboral al servicio de cualquier Administración Pública con derecho a reingresar en su Administración de origen, y el complemento de puesto de trabajo asignado al puesto directivo que desempeñe.

2. Cuando el personal directivo sea personal funcionario de carrera de la Administración de la Junta de Andalucía percibirá, asimismo, el complemento de carrera profesional correspondiente al tramo que, en su caso, tenga reconocido. En el caso de que sea personal funcionario de carrera de otra Administración, podrá reconocerse el progreso alcanzado en el sistema de carrera profesional vigente en la Administración de origen, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. El personal directivo público profesional también podrá percibir el complemento de desempeño. Para este personal dicho complemento retribuirá el cumplimiento de los objetivos previamente fijados.

4. Las pagas extraordinarias del personal directivo público profesional son dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de sueldo, de trienios, en su caso, del complemento de carrera, en su caso, y del complemento de puesto de trabajo asignado al puesto directivo que desempeñe, y se regirá en su devengo por lo establecido en esta Ley para el personal funcionario de carrera.

Artículo 74. *Retribuciones del personal funcionario pendiente de adscripción.*

1. En los casos de remoción de un puesto cuya forma de provisión sea el concurso, cese de un puesto de trabajo obtenido por libre designación, o reingreso al servicio activo procedente de la situación de servicios especiales y a la que se haya accedido desde la situación de servicio activo o desde una situación administrativa que conlleva reserva de la plaza, o en el caso de supresión del puesto de trabajo, el personal funcionario tendrá derecho a percibir, hasta que sea adscrito provisionalmente a un puesto de trabajo a través del procedimiento que se haya previsto legal o reglamentariamente, las retribuciones básicas correspondientes al grupo o subgrupo de adscripción, el complemento de carrera que corresponda, la cuantía asignada al nivel competencial con el que el puesto del que ha sido removido o cesado esté clasificado en la relación de puestos de trabajo, y el complemento de puesto de trabajo correspondiente a dicho puesto, o del que tenía asignado el puesto que ocupaba con carácter definitivo antes de la declaración de la situación de servicios especiales, o el que haya obtenido con posterioridad, así como las pagas extraordinarias.

2. Las retribuciones que perciba el personal funcionario pendiente de adscripción serán abonadas por y con cargo a los créditos de la Consejería u organismo en el

que venía prestando sus servicios.

Artículo 75. *Retribuciones en situación de permiso por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural, permiso por cuidado de hijos e hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave e incapacidad temporal.*

1. Durante el tiempo de disfrute de los permisos por las situaciones protegidas de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y durante el permiso por cuidado de hijo o hija afectado por cáncer u otra enfermedad grave en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

2. Durante la situación de incapacidad temporal y la prórroga de los efectos de la misma, no declarada como enfermedad profesional o accidente de trabajo, el personal funcionario percibirá un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social al que estuviera acogido y las retribuciones fijas y periódicas en su vencimiento que tuviera acreditadas en el mes en que se produjo la baja. Dicho complemento se irá actualizando en función de los incrementos retributivos o cumplimiento de trienios producidos o perfeccionados, respectivamente, durante el período de incapacidad temporal y la prórroga de sus efectos.

3. Durante la situación de incapacidad temporal y la prórroga de los efectos de la misma, declarada como enfermedad profesional o accidente de trabajo, el personal funcionario percibirá el complemento previsto en el apartado 2, al que se sumará la media de las retribuciones variables que hubiera percibido durante el año inmediatamente anterior al de la fecha de la baja, o durante el tiempo de desempeño del puesto en que se inicia esta situación, de ser inferior. Esta media se incrementará en el mismo porcentaje que lo hagan esas retribuciones variables.

Artículo 76. *Deducción de retribuciones.*

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

2. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el personal funcionario, dividida por el número de días naturales que tenga el mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que tenga obligación de cumplir, de media, cada día, incrementada en la parte proporcional correspondiente al descanso semanal. Asimismo, se tendrá en cuenta para el cálculo de la paga extraordinaria correspondiente al período.

3. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter

sancionador ni afecte al régimen de protección social correspondiente.

Artículo 77. *Devengo de retribuciones.*

1. Las retribuciones básicas y complementarias del personal funcionario que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos referidos al primer día hábil del mes a que corresponden.

En los siguientes casos no se aplicará la anterior regla general, efectuándose una liquidación por días:

a) En el mes de toma de posesión del primer destino en un cuerpo, en el de reingreso al servicio activo, en el supuesto de toma de posesión por cambio de destino, y en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución.

b) En el mes de iniciación de licencias sin derecho a retribución.

c) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro de personal funcionario sujeto al régimen de clases pasivas del Estado y, en general, a cualquier régimen de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

d) En los casos de disfrute de reducción de jornada con reducción de retribuciones, o de permiso sin sueldo, la reducción de retribuciones se aplicará desde la fecha que

indique el instrumento de concesión hasta el día de la efectiva reincorporación a la jornada normal de trabajo, salvo que la finalización de la misma venga determinada por causa legal o reglamentaria. Asimismo, la retribución del periodo vacacional se hará en proporción a la jornada efectivamente realizada durante el año inmediatamente anterior al disfrute de la reducción.

e) En los demás supuestos de derechos económicos que normativamente deban liquidarse por días.

En los supuestos indicados en este apartado, el importe diario será el resultado de dividir el importe mensual de la retribución de que se trate entre el número de días naturales del mes al que dicha liquidación corresponda.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 66.

En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro del personal funcionario a que se refiere el apartado 1.c), en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

Las cuotas de derechos pasivos y de cotización de los mutualistas a las Mutualidades Generales de Funcionarios correspondientes a las pagas extraordinarias se reducirán en la misma proporción en que se minoren dichas pagas como consecuencia de abonarse las mismas en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, cualquiera que sea la fecha de su devengo.

Igualmente, las cuotas a que se refiere el párrafo anterior correspondientes a los periodos de tiempo en que se disfruten licencias sin derecho a retribución no experimentarán reducción en su cuantía.

CAPÍTULO II

Seguridad Social y derechos pasivos

Artículo 78. *Régimen de la Seguridad Social y derechos pasivos del personal funcionario al servicio de la Administración general de la Junta de Andalucía.*

1. Al personal funcionario propio o de nuevo ingreso en la Administración general de la Junta de Andalucía le será de aplicación el Régimen General de la Seguridad Social.

2. El personal funcionario procedente de otras Administraciones seguirá sometido al mismo régimen de Seguridad Social o de previsión que le era aplicable en la Administración de origen. No obstante, a quienes hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos propios de la Administración general de la Junta de Andalucía, cualquiera que sea el sistema de acceso, les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 1, salvo que por una norma con rango de ley se establezca otra cosa.

Artículo 79. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

Respecto del personal no funcionario, se podrán reconocer, previa negociación colectiva y de acuerdo con la normativa estatal de carácter básico, los supuestos de enfermedad en que, por su naturaleza y gravedad, darán lugar a la percepción de un complemento que, en ningún caso, podrá superar el importe medio de sus retribuciones del año inmediatamente anterior al de la fecha del inicio de la incapacidad, actualizado en función del incremento retributivo que haya podido producirse.

TÍTULO VII

Derecho a la negociación colectiva y representación. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 80. *Principios generales.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Ley tiene derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo. El ejercicio de estos derechos se regirá por la normativa estatal de carácter básico, por su normativa de desarrollo y por lo dispuesto en esta Ley.

2. La negociación colectiva, representación y participación del personal con

contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Título, de la normativa estatal de carácter básico y los convenios colectivos que resulten de aplicación.

3. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Título y en la normativa estatal de carácter básico, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas de Andalucía y su personal o sus representantes.

CAPÍTULO II

Negociación colectiva del personal que presta servicios en las Administraciones Públicas de Andalucía

Artículo 81. *Negociación colectiva del personal funcionario y del personal estatutario.*

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo del personal funcionario y del personal estatutario estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, confianza legítima, publicidad, transparencia, mutua lealtad y cooperación, y se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c), 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en este Título y en la normativa estatal de carácter básico.

2. A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimadas para estar presentes, por una parte, la representación de la

Administración Pública correspondiente y, por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como los sindicatos que hayan obtenido el diez por ciento o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Delegadas y Juntas de Personal en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución. Además, en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral también estarán presentes las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, siempre que hubieran obtenido el diez por ciento de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a dicha Mesa General.

3. La Administración facilitará los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de sus Mesas de Negociación, materiales y humanos.

Artículo 82. *Tipología de las Mesas de Negociación.*

1. La estructura de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley está constituida por los siguientes tipos de Mesas de Negociación:

a) Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral, que se constituye para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública de Andalucía y sus entidades instrumentales que cuenten con personal empleado público.

b) Mesas Sectoriales de negociación que se constituyan por acuerdo de la Mesa General de Negociación del personal funcionario y estatutario de cada Administración, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas, o a las peculiaridades de sectores concretos de personal funcionario público y a su número.

2. Se podrá crear una Mesa General de Negociación del personal funcionario y estatutario de cada Administración, para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo que afecten de forma exclusiva y común al personal funcionario y estatutario de cada Administración Pública de Andalucía y sus entidades instrumentales que cuenten con personal funcionario o estatutario.

3. La constitución y composición de las distintas Mesas de Negociación se regirán por lo dispuesto en la normativa estatal de carácter básico, así como en los reglamentos de régimen interno de cada una de ellas.

4. La competencia de las Mesas Sectoriales se extiende a los temas comunes al personal funcionario del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de las Mesas Generales o a los que éstas explícitamente les reenvíen o deleguen.

5. En el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía se constituirán, en todo caso, las siguientes Mesas Sectoriales:

a) Mesa Sectorial de Negociación de la Administración general de la Junta de Andalucía.

b) Mesa Sectorial de Negociación del personal docente en los centros públicos no universitarios de Andalucía.

c) Mesa Sectorial de Negociación del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas de Andalucía.

d) Mesa Sectorial de Negociación del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía. Esta Mesa Sectorial tratará de los asuntos concernientes a las competencias transferidas en este ámbito que puedan afectar a las condiciones de trabajo del personal.

6. Cada Administración Pública incluida en el ámbito de aplicación de esta Ley determinará la composición numérica de las Mesas de Negociación existentes en su ámbito, previa negociación en el seno de cada una de ellas, y sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

Artículo 83. *Proceso negociador.*

1. Las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley están obligadas a negociar sobre todas las materias que determina la normativa estatal de carácter básico. A estos efectos, se entiende por negociación el intento de buena fe de llegar a un acuerdo entre la Administración y la representación sindical del personal, velando siempre por la satisfacción del interés general y el buen funcionamiento de los servicios públicos, y con sujeción a los límites económico-financieros y presupuestarios.

2. La Administración y la representación sindical colaborarán activamente en el proceso negociador, proporcionándose mutuamente la información que sea necesaria para estos fines, actuando con lealtad recíproca y procurando soluciones basadas en el consenso y la corresponsabilidad.

3. El proceso de negociación se abrirá en cada Mesa en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

4. Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las organizaciones sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

5. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación, y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno establecer las condiciones de trabajo del personal funcionario, con las excepciones de prórroga de pacto o acuerdo y vigencia del pacto o acuerdo objeto de negociación.

Artículo 84. *Materias objeto de negociación en relación con el personal funcionario.*

Serán objeto de obligada negociación en su ámbito respectivo, y en relación con

las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, además de las materias reguladas en la normativa básica estatal, aquellas que esta Ley determine.

CAPÍTULO III

Órganos de representación del personal funcionario y estatutario

Artículo 85. *Órganos de representación.*

1. Los órganos específicos de representación del personal funcionario y estatutario son los Delegados y las Delegadas de Personal y las Juntas de Personal.

La adquisición de la condición de Delegado o Delegada de Personal así como la de persona miembro de una Junta de Personal no supondrá, en ningún caso, la modificación de la relación jurídica que le vincula a la Administración, o la existencia de prerrogativas diferentes a las que le confieren la normativa estatal de carácter básico y los acuerdos y pactos entre la Administración Pública y las organizaciones sindicales en cada ámbito o Administración.

2. En la Administración de la Junta de Andalucía existirán las siguientes unidades electorales, en las que se contendrán la totalidad de las unidades administrativas incluidas en su ámbito:

a) En el sector del personal funcionario de la Administración general de la Junta de

Andalucía existirán nueve unidades electorales, a razón de una por cada provincia y otra diferenciada para los servicios centrales de las Consejerías y agencias administrativas y de régimen especial con sede en Sevilla. Los servicios centrales de Consejerías y agencias administrativas y de régimen especial que radiquen en provincia diferente a Sevilla se integrarán, a estos efectos, en la unidad electoral de la provincia de que se trate.

b) En el sector del personal docente en los centros públicos no universitarios de Andalucía, una por cada provincia.

c) En el sector del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud, una por cada área de salud.

d) En el sector del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, una por cada provincia.

3. En cada Universidad Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía existirán dos unidades electorales para el personal funcionario, una de ellas para el personal funcionario de los cuerpos docentes e investigadores y la otra para el personal funcionario de administración y servicios.

4. Cada Administración Pública incluida en el ámbito de la aplicación de esta Ley dispondrá de un registro de órganos de representación del personal al servicio de las mismas y de las entidades públicas instrumentales vinculadas o dependientes de ellas, en el que serán objeto de inscripción o anotación, en los términos que

reglamentariamente se determinen, al menos:

a) Los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral.

b) La creación, modificación o supresión de secciones sindicales.

c) Las personas miembros de dichos órganos de representación y los Delegados y las Delegadas sindicales.

d) Los créditos horarios, sus cesiones y las liberaciones sindicales que se deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo.

La creación de estos registros se ajustará a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Artículo 86. *Garantías, derechos y deberes de la función representativa del personal.*

1. Las personas miembros de las Juntas de Personal y los Delegados y Delegadas de personal, como representantes legales del personal funcionario, disfrutan en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que puedan entorpecer el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las

zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los procedimientos disciplinarios a los que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia a la persona interesada regulada en el procedimiento sancionador.

d) El crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo previsto en la normativa estatal de carácter básico, y el que se derive de las normas, acuerdos y pactos que afecten al régimen de asistencia al trabajo.

e) No ser trasladadas ni sancionadas por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, excepto cuando la extinción tenga lugar por revocación o dimisión.

f) No ser discriminadas en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

2. Cada una de las personas miembros de las Juntas de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados y Delegadas de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos respecto a los cuales la Administración señale expresamente el carácter reservado, aun después de haber expirado su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la

Administración puede ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO IV

Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Artículo 87. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

Previo acuerdo en la Mesa de Negociación que en cada caso corresponda, la solución extrajudicial de conflictos colectivos del personal funcionario podrá intentarse en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, promoviendo los espacios de asistencia obligatoria y de acuerdo, y la gestión participada de las diferencias que puedan surgir en los procesos de negociación o en la aplicación e interpretación de los diferentes pactos y acuerdos suscritos.

TÍTULO VIII

Ordenación y planificación del empleo público

CAPÍTULO I

Planificación de recursos humanos

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 88. *Objetivos de la planificación*.

1. La planificación de los recursos humanos tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la acción pública y en la prestación de los servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, gestión, formación, motivación, promoción profesional y movilidad.

2. Son instrumentos de planificación del empleo público los planes de ordenación de recursos humanos, la oferta de empleo público o instrumento similar y los registros de personal.

Sección 2.ª Planes de ordenación de recursos humanos

Artículo 89. *Objeto y contenido.*

1. La Administración podrá aprobar planes de ordenación de recursos humanos, referidos tanto al personal funcionario como al laboral, que contendrán, de forma conjunta, las actuaciones que han de desarrollarse para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito al que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal.

2. Las actuaciones previstas para el personal laboral en los planes de ordenación de recursos humanos se regirán por lo establecido en la legislación laboral y en las normas convencionales aplicables.

3. Los planes de ordenación de recursos humanos contendrán, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Modificación de los sistemas de organización del trabajo y/o de las estructuras de puestos de trabajo.

b) Medidas de movilidad voluntaria, y la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen.

c) Medidas de promoción interna, de reciclaje de personal y de movilidad forzosa, de conformidad con lo previsto en esta Ley.

d) Incorporación de nuevo personal a través de la oferta de empleo público o instrumento similar.

e) Determinación de sectores prioritarios en necesidades de personal.

f) Trabajo no presencial.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial.

h) Incentivos a la jubilación voluntaria del personal, con respeto a lo previsto en la legislación sobre Seguridad Social.

i) Otras medidas que tengan como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante una dimensión adecuada de los

efectivos, su mejor distribución, motivación, desarrollo profesional y movilidad.

4. La elaboración de los planes de ordenación de recursos humanos irá precedida de un análisis de las disponibilidades o necesidades de personal, atendiendo tanto al número de efectivos como a sus perfiles profesionales o niveles de cualificación, en el conjunto de la Administración o en un determinado sector orgánico o funcional de la misma.

Sección 3.ª Oferta de empleo público

Artículo 90. *Objeto y contenido*.

1. Las necesidades de personal, con asignación presupuestaria, que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o instrumento similar, de acuerdo con la planificación que se establezca en materia de recursos humanos.

2. La oferta de empleo público o instrumento similar debe contener, como mínimo:

a) El número de plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo.

b) Las plazas correspondientes a personal funcionario de carrera agrupadas por grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades y opciones, y las de personal laboral fijo agrupadas por grupos y, en su caso, por categorías.

c) El número de plazas que corresponden a cada uno de los sistemas de acceso.

3. La aprobación de la oferta de empleo público o instrumento similar comporta la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, con la posibilidad de un aumento de hasta un diez por ciento adicional de las ofertadas.

4. No será necesario que los puestos de trabajo ofertados para ingreso de nuevo personal hayan sido convocados previamente para su provisión por el procedimiento de concurso de méritos.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o instrumento similar.

6. La oferta de empleo público o instrumento similar se aprobará anualmente y podrá incluir medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Sección 4.ª Registro de personal y gestión integrada de recursos humanos

Artículo 91. *Registro de personal.*

Cada Administración Pública constituirá un Registro en el que se inscribirán los datos relativos a su personal, de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico.

Artículo 92. *Registro de personal de la Administración general de la Junta de Andalucía.*

En la Administración general de la Junta de Andalucía existirá un Registro General de Personal, adscrito a la Consejería competente en materia de función pública, en el que serán inscritos todos los actos que afecten al desarrollo profesional del personal comprendido en el ámbito de aplicación de dicho Registro, de conformidad con lo que reglamentariamente se determine.

2. La inscripción en el Registro General de Personal será requisito de eficacia para los actos de reconocimiento de derechos en materia de personal que legalmente correspondan a la Administración de la Junta de Andalucía, pudiendo ser denegada la inscripción en los supuestos y en los términos reglamentariamente establecidos. La inscripción no convalida los vicios de que pudieran adolecer los actos.

3. Los datos existentes en el Registro General de Personal gozarán de la protección prevista en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, y su utilización estará sometida a las limitaciones previstas en dicha normativa.

4. Los datos existentes en el Registro General de Personal podrán ser anonimizados y aprovechados para la mejor gestión en beneficio de las personas y de la organización.

Artículo 93. *Derecho de acceso al Registro y certificación de datos.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del Registro tiene derecho a acceder al mismo, a conocer los asientos registrales practicados que se refieran a su vida administrativa y a obtener certificaciones de éstos, en la forma que reglamentariamente se determine.

Artículo 94. *Organización y funcionamiento del Registro General de Personal.*

1. La organización y funcionamiento del Registro General de Personal se determinarán reglamentariamente, a propuesta de la Consejería competente en materia de función pública, teniendo en cuenta criterios mínimos y homogeneizadores que faciliten la coordinación con los Registros del resto de Administraciones Públicas de Andalucía y de la Administración del Estado.

2. Es competencia de cada Consejería o agencia del sector público andaluz promover las inscripciones registrales correspondientes a los actos que genere el desarrollo profesional de su personal y la carrera profesional, así como proporcionar y mantener actualizada la información de sus recursos humanos.

Artículo 95. *Coordinación entre Registros de Personal.*

1. El Registro General de Personal de la Administración general de la Junta de Andalucía estará coordinado con el Registro Central de Personal de la Administración del Estado, así como con el resto de Registros de personal de las Administraciones Públicas de Andalucía.

2. La forma y el contenido de la coordinación de los distintos Registros de personal de las Administraciones Públicas de Andalucía se desarrollará reglamentariamente.

Artículo 96. *Cooperación con Registros de entidades locales.*

La Administración de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Diputaciones Provinciales por la normativa estatal de carácter básico, cooperará con las entidades locales de Andalucía cuando éstas no tengan la

suficiente capacidad financiera o técnica para la constitución, desarrollo y mantenimiento de sus Registros, pudiendo delegarse esta función en las entidades supramunicipales.

Artículo 97. *Información sobre otro personal.*

1. El Registro General de Personal de la Administración general de la Junta de Andalucía creará una sección diferenciada en la que se incluirá información de los Registros de personal de las entidades locales, de las Universidades Públicas de Andalucía y del personal de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a los efectos de análisis y valoración de la situación del empleo público de Andalucía.

2. Con la misma finalidad, y previos los acuerdos o convenios pertinentes, se podrán crear secciones diferenciadas en las que incluir la información sobre los recursos humanos de otras instituciones estatutarias de la Comunidad Autónoma.

Artículo 98. *La administración integrada de recursos humanos.*

1. En la Administración de la Junta de Andalucía existirá un único sistema de administración integrada de los recursos humanos a través de la aplicación informática correspondiente, bajo la dependencia y dirección de la Consejería competente en materia de función pública.

2. El Registro General de Personal constituirá una base de datos en la que la Administración y, en su caso, el personal incluido en su ámbito de aplicación, podrá solicitar la anotación de los méritos curriculares que reglamentariamente se determinen, obtenidos a lo largo de la vida profesional. Esta base de datos se

utilizará para automatizar la gestión de los procedimientos relacionados con la administración de los recursos humanos.

3. Las agencias del sector público andaluz podrán implantar su propia administración integrada de recursos humanos, que será interoperable con el sistema adoptado por la Administración de la Junta de Andalucía.

CAPÍTULO II

Estructura del empleo público

Sección 1.ª Ordenación del empleo público

Artículo 99. *Cuerpos y especialidades de la Administración de la Junta de Andalucía.*

1. El personal funcionario se agrupa en cuerpos y especialidades y, en su caso, opciones, que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo, en razón del carácter homogéneo de las funciones a realizar y de la titulación exigida para su ingreso.

2. Los cuerpos se crean, modifican y suprimen por ley. Por la especialización de sus funciones o por la titulación o titulaciones específicas exigidas para su ingreso, el Consejo de Gobierno podrá crear especialidades en los cuerpos y, en su caso, opciones en las especialidades.

3. Las normas de creación de cuerpos y especialidades establecerán como mínimo:

a) La denominación del cuerpo o especialidad y, en su caso, especialidades de las

que se componga el cuerpo.

b) El subgrupo o grupo, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, en el que se clasifica el cuerpo o especialidad.

c) Las funciones básicas que deba desempeñar el personal que lo integra, las cuales no podrán corresponderse con las atribuidas a los órganos de la Administración.

d) El nivel académico o la titulación o titulaciones concretas exigidas para el ingreso. No obstante lo anterior, cuando se aprueben nuevas titulaciones oficiales o se produzcan modificaciones en la estructura o nivel de las enseñanzas, el Consejo de Gobierno podrá establecer los efectos que para el ingreso tendrán las titulaciones o niveles académicos de nueva creación.

Artículo 100. *Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.*

1. Los cuerpos y especialidades se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

a) Grupo A, dividido en dos Subgrupos: A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos y especialidades del Subgrupo A1 se requerirá estar en posesión del título de Doctor, Máster universitario o título de Grado, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería u otro título equivalente. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

Para el acceso a los cuerpos y especialidades del Subgrupo A2 se requerirá estar en posesión de la titulación universitaria de Grado, Diplomatura Universitaria,

Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica u otro título equivalente.

La clasificación de los cuerpos y especialidades en cada uno de los Subgrupos A1 y A2 estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar en cada uno de ellos y de las características de las pruebas de acceso.

b) Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o especialidades del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior

c) Grupo C, dividido en dos Subgrupos: C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

Para el acceso a los cuerpos o especialidades del Subgrupo C1 se requerirá estar en posesión del título de Bachiller, Técnico o titulación equivalente.

Para el acceso a los cuerpos o especialidades del Subgrupo C2 se requerirá estar en posesión del título de Graduado o Graduada en Educación Secundaria Obligatoria, o titulación equivalente a la misma.

Artículo 101. *Cuerpos generales y especiales*.

Los cuerpos de la Administración general de la Junta de Andalucía pueden ser generales y especiales.

1. Son cuerpos generales:

a) El Cuerpo Superior de Administración, clasificado en el Grupo A, Subgrupo A1.

Se integra en este Cuerpo el personal funcionario seleccionado para desempeñar funciones superiores de planificación: liderazgo de personas y equipos; asesoramiento y coordinación; administración y gestión de los recursos, servicios, proyectos y programas; proposición de normas; diseño de procedimientos administrativos; diseño e implantación de sistemas de gestión, evaluación y mejora continua; promoción de la innovación; diseño y supervisión de la creación de aplicativos automáticos; evaluación de políticas; preparación de propuestas o diseño de modelos de resoluciones administrativas; y elaboración de informes y estudios para la toma de decisiones.

b) El Cuerpo Superior de Gestión Administrativa, clasificado en el Grupo A, Subgrupo A2. Se integra en este Cuerpo el personal funcionario seleccionado para desempeñar funciones de colaboración técnica con las de nivel superior, así como de aplicación de las normas, gestión de los procedimientos administrativos, propuestas de resolución de expedientes normalizados, control del funcionamiento de aplicativos automáticos, y estudios e informes que no correspondan a tareas de nivel superior.

c) El Cuerpo Técnico de Gestión Administrativa, clasificado en el Grupo B. Se integra en este Cuerpo el personal funcionario seleccionado para desempeñar actividades administrativas de organización, tramitación e impulso de los procedimientos y, en general, de colaboración técnica con los cuerpos superiores.

d) El Cuerpo Administrativo, clasificado en el Grupo C, Subgrupo C1. Se integra en este Cuerpo el personal funcionario seleccionado para desempeñar funciones de colaboración, preparatorias o derivadas de las propias del Cuerpo Superior de Administración, del Cuerpo Superior de Gestión Administrativa y del Cuerpo Técnico de Gestión Administrativa; la comprobación, gestión, actualización y tramitación de documentación e información y la verificación y administración de datos; el

inventariado de bienes y materiales; tareas ofimáticas y con aplicaciones informáticas, manuales, de información y despacho, y atención a la ciudadanía.

e) El Cuerpo Auxiliar Administrativo, clasificado en el Grupo C, Subgrupo C2. Se integra en este Cuerpo el personal funcionario seleccionado para desempeñar funciones de carácter complementario o instrumental en las áreas de actividad administrativa, así como tareas ofimáticas y de despacho de correspondencia, transcripción y tramitación de documentos e información, archivo, clasificación y registro, ficheros, atención a la ciudadanía, tareas ofimáticas y con aplicaciones informáticas, manejo de máquinas reproductoras y traslado de documentos o similares.

2. Son cuerpos especiales:

a) El Cuerpo Superior Facultativo, clasificado en el Grupo A, Subgrupo A1. Se integra en este Cuerpo el personal funcionario seleccionado para la realización de funciones superiores de planificación; liderazgo de personas y equipos; asesoramiento y coordinación; administración y gestión de los recursos, servicios, proyectos y programas; proposición de normas; diseño de procedimientos; diseño e implantación sistemas de gestión; evaluación y mejora continua, promoción de la innovación, diseño y supervisión de la creación de aplicativos automáticos; evaluación de políticas; preparación de propuestas o diseño de modelos de resoluciones; elaboración de informes y estudios para la toma de decisiones; trabajos de investigación en el contexto de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el acceso a la especialidad; y el desempeño de tareas que requieran de conocimientos propios y específicos de una formación académica concreta.

b) El Cuerpo Técnico Facultativo, clasificado en el Grupo A, Subgrupo A2. Se

integra en este Cuerpo el personal funcionario seleccionado para la realización de funciones de colaboración técnica con las de nivel superior, así como las de aplicación de normativa, propuesta de resolución de expedientes normalizados, control del funcionamiento de aplicativos automáticos, estudios e informes, propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el acceso al cuerpo, y el desempeño de las tareas que requieran de conocimientos propios y específicos de una formación académica concreta.

c) El Cuerpo Técnico de Gestión, clasificado en el grupo B. Se integra en este Cuerpo el personal funcionario seleccionado para ocupar puestos que tengan atribuidas funciones técnicas.

d) Cuerpo de Ayudantes Técnicos, clasificado en el Grupo C, Subgrupo C1. Se integra en este Cuerpo el personal funcionario seleccionado para la realización de funciones de ejecución, colaboración y apoyo a los Cuerpos Facultativos de Grado superior y medio.

e) Cuerpo Auxiliar Técnico, clasificado en el Grupo C, Subgrupo C2. Se integra en este Cuerpo el personal funcionario seleccionado para ocupar puestos que tengan atribuidas funciones que no tengan carácter general o común.

3. Se incluye en los cuerpos generales de la Junta de Andalucía el Cuerpo de Letrados y Letradas de la Junta de Andalucía.

4. Se incluye en los cuerpos especiales de la Junta de Andalucía el Cuerpo de Letrados y Letradas de Administración Sanitaria, el Cuerpo Superior de Inspección

de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda y el Cuerpo de Subinspección de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda.

Artículo 102. *Clasificación del personal laboral.*

1. El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral y el respectivo convenio colectivo.

2. La Administración orientará la negociación colectiva hacia el objetivo de una clasificación profesional equiparable a la prevista en esta Ley para el personal funcionario, a fin de garantizar la homogeneidad de todo el personal.

Sección 2.ª Ordenación de los puestos de trabajo

Artículo 103. *Relaciones de puestos de trabajo.*

1. El puesto de trabajo es la unidad básica de la estructura del empleo público, cuya ordenación estará basada en los principios de eficacia, jerarquía, descentralización funcional, desconcentración funcional y territorial, eficiencia, racionalidad organizativa, coordinación y trabajo en equipo.

2. Se podrán superponer estructuras provisionales y complementarias a los puestos de trabajo vinculadas a actuaciones, proyectos o programas organizados entre centros directivos distintos.

3. Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento a través del cual la Administración general de la Junta de Andalucía planifica, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación de los servicios públicos, y serán públicas.

4. Reglamentariamente se establecerá el contenido de las relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, incluirán, como mínimo, por cada puesto:

a) La denominación y si el puesto está adscrito a personal funcionario, laboral, eventual o personal directivo público profesional tipo B.

b) El cuerpo, especialidad u opción, así como al grupo o categoría profesional a que esté adscrito.

c) El sistema de provisión.

d) La adscripción orgánica.

e) Las retribuciones complementarias del puesto.

f) Los requisitos y, en los casos en que proceda, méritos, capacidades, experiencia o categoría profesional para su provisión.

5. La elaboración, tramitación, aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración general de la Junta de Andalucía corresponde a la Consejería competente en materia de función pública, en los términos que reglamentariamente se establezcan, y de acuerdo con las medidas y los objetivos establecidos en los instrumentos de planificación a que se refiere el artículo 88.

6. Las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo tendrán carácter automático y serán aprobadas por la persona titular del órgano directivo central con competencias en materia de función pública, en los siguientes supuestos :

a) Cuando siendo consecuencia de una reestructuración orgánica, supongan

exclusivamente el cambio de dependencia de centros directivos con todas sus unidades administrativas.

b) Cuando se trate de la ejecución de una sentencia firme.

c) Cuando sean consecuencia de peticiones de reingreso al servicio activo.

d) Cuando se deba a la aplicación de la oferta de empleo público o instrumento similar previamente aprobada.

e) Cuando se trate de una modificación para la asignación de puestos al personal funcionario cesado en puestos de dirección pública profesional o libre designación, o removido de los obtenidos por concurso de méritos o específico, o cuyo puesto haya sido suprimido.

f) Cuando se trate de la asignación de puestos al personal laboral que haya sido cesado en puestos para cuya forma de provisión el Convenio Colectivo propio del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía se remita a la normativa laboral.

g) Para la modificación de las características declaradas a extinguir o supresión de puestos de trabajo declarados a extinguir, cuando queden vacantes.

h) En otros supuestos de análoga naturaleza a los previstos en este apartado, cuando rsulte necesaria la modificación de la relación de puestos de trabajo para el debido cumplimento de la normativa vigente.

Acceso al empleo público, adquisición y pérdida de la relación de servicio

CAPÍTULO I

Principios y requisitos de acceso al empleo público

Artículo 104. *Principios rectores.*

1. El acceso al empleo público se regirá por el pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y conforme a lo previsto en la normativa estatal de carácter básico, en la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. La Administración de la Junta de Andalucía seleccionará a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de las personas miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Fiabilidad y validez predictiva de los instrumentos y procesos de reclutamiento y selección.

f) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Artículo 105. *Requisitos de acceso.*

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos generales:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 106.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Solo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante procedimiento disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial para el acceso al cuerpo de personal funcionario o para ejercer funciones similares a las que se

desempeñaban, en el caso del personal laboral, en el que se hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida o cumplir los requisitos para su obtención en la fecha de finalización del plazo de presentación de la solicitud de participación.

f) No poseer la condición de personal funcionario de carrera del cuerpo y especialidad convocado o, en caso de convocatoria de procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral, no ostentar esta condición de personal laboral fijo al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía en la categoría profesional convocada.

2. En las bases de la convocatoria de los procesos selectivos podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones a asumir y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

Artículo 106. *Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.*

1. Las personas nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder a los empleos públicos, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que las personas de nacionalidad española, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses generales del

Estado o de las Administraciones Públicas.

A tal efecto, el Consejo de Gobierno determinará los cuerpos, las agrupaciones de puestos de trabajo o los puestos de trabajo concretos a los que no puedan acceder las personas nacionales de otros Estados.

2. Las previsiones del apartado 1 serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de las personas de nacionalidad española y de las personas nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea siempre que no estén separados de derecho, y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público como personal funcionario se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de personas trabajadoras, en los términos establecidos en el apartado 1.

4. Las personas extranjeras a las que se refieren los apartados 1, 2 y3, así como las personas extranjeras con residencia legal en España, podrán acceder como personal laboral en igualdad de condiciones que las de nacionalidad española.

5. Sólo por ley podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

6. Las convocatorias de los procesos selectivos determinarán la forma de acreditar un conocimiento adecuado del castellano, pudiendo exigir la superación de pruebas

con tal finalidad, salvo que las pruebas selectivas impliquen por sí mismas la demostración de dicho conocimiento.

Artículo 107. *Acceso al empleo público del personal funcionario de organismos internacionales.*

Reglamentariamente se establecerán los requisitos y condiciones para el acceso del personal funcionario de nacionalidad española de organismos internacionales, siempre que posea la titulación requerida y supere los correspondientes procesos selectivos. Estas personas podrán quedar exentas de la realización de aquellas pruebas que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos para el desempeño de su puesto en el organismo internacional correspondiente, de acuerdo con lo que dispongan las bases del proceso selectivo.

Artículo 108. *Acceso al empleo público de personas con discapacidad.*

1. En las ofertas de empleo público o instrumento similar se reservará un cupo de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las que así se determinen en la legislación en materia de discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La reserva se realizará sobre el cómputo total de las vacantes incluidas en la oferta de empleo público o instrumento similar que determine la normativa vigente, y podrán concentrarse las plazas reservadas para personas con discapacidad en aquellas convocatorias de cuerpos, especialidades u opciones de personal funcionario y categorías de personal laboral cuyo desempeño se adapte mejor a las

peculiaridades de las personas con discapacidad.

Asimismo, en las ofertas de empleo público o instrumento similar se podrá prever que algunas de las plazas a que se refiere el párrafo anterior se convoquen por el sistema de promoción interna. Estas plazas se computarán, en todo caso, en el cupo reservado para su cobertura entre personas con discapacidad.

2. En las ofertas de empleo público o instrumento similar se podrán prever convocatorias independientes de procedimientos selectivos para el acceso de personas con determinadas discapacidades que, por su naturaleza, requieran de una convocatoria independiente, con bases diferenciadas, para hacer efectivo los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas en el acceso al empleo público.

3. Para participar en el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad, éstas deberán indicarlo expresamente en la solicitud de participación y tener reconocida dicha discapacidad con efectos anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

4. La Administración adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos, medios y accesibilidad en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad, ya sean de carácter estructural, en cuanto afecten a las instalaciones, dependencias o equipamientos, como de carácter organizativo, en cuanto afecten a las pautas de trabajo o asignación de funciones.

Artículo 109. *Órganos de selección.*

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de las personas que sean miembros de los mismos, como garantía de su independencia y cualificación técnica en el ejercicio de las competencias que le corresponden. Deberán poseer conocimientos en técnicas de selección. El Instituto Andaluz de Administración Pública organizará u homologará, en su caso, cursos de formación dirigidos a la obtención de dichas competencias.

2. La composición y régimen de funcionamiento de los órganos de selección se establecerá reglamentariamente. A tal efecto se observarán las siguientes reglas en su composición:

a) Estarán compuestos mayoritariamente por personal funcionario de carrera cuando vaya a seleccionarse personal de este tipo. En ningún caso los órganos de selección podrán estar formados mayoritariamente por personal funcionario perteneciente al mismo cuerpo que se ha de seleccionar.

b) Debe tratarse de personas dotadas de la debida cualificación técnica en la materia o materias propias del cuerpo y, en su caso, especialidad u opción y, en todo caso, con un nivel de titulación correspondiente a la exigida para el acceso.

c) Estarán constituidos por un número impar de personas miembros.

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

e) Deberá tenerse en cuenta la paridad entre mujer y hombre.

3. No podrán formar parte de los órganos de selección:

a) El personal de elección o de designación política.

b) El personal funcionario interino o laboral temporal.

c) El personal eventual.

d) Quienes pertenezcan a los órganos de gobierno, sean administradores u ostenten la representación de asociaciones, organizaciones sindicales, órganos unitarios o de representación del personal o cualquier otra entidad cuyos intereses estén relacionados directamente con la actuación de los órganos de selección.

e) Las personas, funcionarias o no, que realicen o hubiesen realizado tareas de preparación de personas aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

f) Las personas en las que concurra alguna de las causas de abstención previstas en la normativa estatal de carácter básico.

4. Los órganos de selección actuarán con plena autonomía y las personas miembros de los mismos serán responsables de la transparencia y objetividad del procedimiento selectivo y del cumplimiento de las bases de la convocatoria. La

valoración de los ejercicios o méritos se efectuará conforme a la apreciación técnica de dichos órganos y de acuerdo con los criterios establecidos en las bases de la convocatoria, debiendo constar las razones determinantes de la decisión.

5. Los órganos de selección pueden disponer la incorporación a sus trabajos de personas asesoras especialistas para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias, que colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

6. La Administración de la Junta de Andalucía podrá crear órganos especializados y permanentes para la organización de los procesos selectivos.

7. Corresponderá al órgano convocante del proceso selectivo el nombramiento de las personas que deban formar parte de los órganos de selección.

Artículo 110. *Sistemas selectivos.*

1. Los procesos selectivos 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 legislación vigente.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Los sistemas selectivos serán los de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

3. La oposición consistirá en la celebración de las pruebas selectivas que se establezcan en la convocatoria, que deberán permitir determinar la idoneidad y la capacidad de las personas aspirantes y establecer su orden de prelación.

4. El concurso-oposición consistirá en la celebración sucesiva de pruebas selectivas, así como la valoración de méritos de las personas aspirantes conforme a los baremos que vengan establecidos en las bases de la convocatoria.

A la valoración de los méritos deberá otorgarse una puntuación proporcionada en los términos que se establezcan reglamentariamente que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

5. El concurso consistirá únicamente en la valoración de los méritos que se establezcan en las bases de la convocatoria.

6. Los sistemas selectivos de personal funcionario de carrera serán los de oposición y concurso-oposición. El concurso tendrá carácter excepcional y sólo podrá aplicarse en virtud de ley que lo autorice.

El personal laboral fijo puede ser seleccionado por los sistemas de oposición o concurso-oposición o, excepcionalmente, por el sistema de concurso de valoración de méritos cuando se trate del acceso a puestos de trabajo que, en atención a sus peculiares características, deban ser cubiertos por personal con méritos determinados, niveles de experiencia concretos o condiciones no acreditables mediante pruebas objetivas de conocimiento.

Artículo 111. *Contenido y características de los procesos selectivos.*

1. Los procesos selectivos cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las funciones y tareas asignadas a los puestos de trabajo convocados, para lo cual podrá disminuirse la importancia de las pruebas basadas en la mera exposición memorística e incluir, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de las competencias, capacidades y conocimientos y capacidad analítica de las personas aspirantes, expresados de forma oral o escrita; las habilidades cognitivas de las personas candidatas; la realización de ejercicios prácticos y simulaciones que demuestren la posesión de habilidades y destrezas o cualquier otra aptitud relacionada con el desempeño de funciones; la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y de las tecnologías de la información y la comunicación, que podrán acreditarse mediante pruebas realizadas al efecto o a través de los sistemas que se determinen reglamentariamente; y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

Asimismo, para asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos, estos podrán completarse con una exposición curricular, con pruebas psicotécnicas o con pruebas psicométricas relacionadas con la personalidad , con la realización de entrevistas conductuales estructuradas, o de reconocimientos médicos.

Los méritos a valorar, tanto en el concurso como en el concurso-oposición, han de ser objetivos y adecuados a las funciones a desempeñar.

2. Cualquiera que sea el sistema selectivo, las convocatorias podrán prever que el acceso esté condicionado, en una fase posterior, a la realización de unos cursos de formación o especialización, o de un periodo de prácticas, a los que podrá admitirse mayor número de personas asistentes que el de plazas convocadas. Se precisará, en todo caso, si la admisión a tales cursos o prácticas da derecho al acceso al empleo público o si, por el contrario, éste se encuentra condicionado por la superación de dichos cursos o período de prácticas, que serán valorados, bien por el órgano de selección inicial, o por otro que reglamentariamente se determine, de acuerdo con la convocatoria.

3. El contenido de las pruebas selectivas para ingreso en los cuerpos de Administración general de la Junta de Andalucía guardará relación con el desempeño de las funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa y procurarán la máxima validez predictiva sobre el futuro desempeño de las personas seleccionadas. Para el ingreso en los cuerpos especiales, junto a la validez predictiva, este contenido guardará principalmente relación con el ejercicio de actividades que constituyen el objeto de una peculiar carrera o especialidad.

Artículo 112. *Convocatoria.*

1. Los procesos de selección se iniciarán de oficio, de acuerdo con la oferta de empleo público o instrumento similar, mediante la correspondiente convocatoria pública, que deberá incluir las bases del proceso selectivo. No obstante, se podrán aprobar bases generales por las que se rijan las sucesivas convocatorias.

2. Las bases deberán contener, como mínimo, los siguientes extremos:

a) El número de plazas, subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el

supuesto de que este no tenga subgrupo, cuerpo y, en su caso, categoría laboral, con indicación de las vacantes que se reserven a personas con discapacidad.

b) Los requisitos que deben reunir las personas aspirantes para participar.

c) El régimen aplicable al órgano de selección.

d) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas y criterios de calificación, el programa de materias sobre el que versará y, en su caso, la relación de méritos y los criterios de valoración, así como, en su caso, la determinación de las características del curso selectivo o periodo de prácticas.

e) El órgano ante el que deben dirigirse las solicitudes, plazo, forma y lugar para su presentación, así como el régimen de subsanación y admisión.

f) Orden de actuación, en su caso, de las personas aspirantes según el resultado del sorteo realizado previamente.

g) Previsión, en su caso, del periodo de inicio de las pruebas y duración máxima del proceso de celebración de los ejercicios y demás pruebas previstas.

h) Declaración expresa sobre la posibilidad o no de declarar superado el proceso selectivo a un número de personas aspirantes superior al de plazas convocadas.

i) La forma de acreditación por las personas aspirantes, una vez superado el proceso selectivo, de los requisitos y condiciones exigidos y el régimen de

nombramiento como personal funcionario o personal laboral.

j) La indicación de los lugares donde se harán públicos, a efectos de notificación, los actos administrativos relativos al proceso selectivo.

3. Las convocatorias y sus bases se publicarán en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía o en el boletín oficial correspondiente, y vinculan a la Administración, a los órganos de selección y a las personas que participan en ella.

4. Las convocatorias de los procesos de selección de personal funcionario de la Administración general de la Junta de Andalucía y de personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo propio del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía corresponden a la Consejería competente en

Artículo 113. *Relación de personas aprobadas*.

1. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo de un número superior de personas aprobadas al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria. En el caso de que el proceso selectivo se complete con la realización de cursos de formación o especialización, o periodo de prácticas en la forma prevista en el artículo 111, la limitación de las personas aprobadas se referirá a los resultados definitivos del curso o prácticas.



No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de personas aspirantes que el de plazas

convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de las personas aspirantes seleccionadas, antes de su nombramiento o contratación o de su toma de posesión o incorporación al puesto de trabajo, respectivamente, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de las personas aspirantes que sigan a las propuestas, para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera o formalización del contrato.

2. En caso de empate en la calificación final del proceso selectivo, las bases de la convocatoria pueden prever, como criterio de desempate, entre otros, que tengan prioridad para el acceso las personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, especialidad o categoría sea inferior al cuarenta por ciento en la fecha de la publicación de la oferta de empleo público o instrumento similar.

Artículo 114. *Selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal.*

1. La selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración general de la Junta de Andalucía, en los supuestos en que legalmente proceda, requerirá previa autorización de la Consejería competente en materia de función pública, y se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Asimismo, entre los requisitos de acceso para el personal funcionario interino, cuando la naturaleza y tiempo de cobertura lo determine, podrá exigirse un periodo de prueba. Cuando se trate de la cobertura de un puesto de personal laboral temporal, habrá de estarse a lo dispuesto en la normativa laboral.

2. Las personas aspirantes deberán acreditar estar en posesión de la correspondiente titulación, así como cumplir con los requisitos funcionales exigidos para el puesto de trabajo a desempeñar, y poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas adecuadas para su desempeño, sin perjuicio del cupo de reserva de discapacidad.

3. El proceso de selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal garantizará la idoneidad de la persona seleccionada para el adecuado desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

La creación de bolsas de empleo será el instrumento preferente para la selección del personal referido, sin perjuicio de otros que, motivada y excepcionalmente, sean más adecuados a la necesidad de la selección y las características de los puestos a cubrir.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto al cupo de reserva de discapacidad podrán crearse bolsas de trabajo para personas con discapacidad.

4. La selección del personal funcionario interino se realizará mediante la constitución de bolsas de empleo por cada cuerpo, especialidad, y, en su caso, opción.

5. En el caso del personal funcionario, cuando el proceso selectivo se convoque por los sistemas de oposición o concurso-oposición, las bolsas de empleo se integrarán preferentemente por aquellas personas aspirantes que, sin haber superado el proceso selectivo, hubiesen superado el mayor número de ejercicios conforme a las actas de los correspondientes órganos de selección.

Asimismo, también podrán integrar las bolsas de empleo aquellos otros colectivos que, por razón de los servicios prestados en la Administración de la Junta de

Andalucía u otras circunstancias objetivas se considere oportuno incluir, así como aquellas personas aspirantes que, estando incursas aún en el proceso selectivo que corresponda, hubieran superado uno o más ejercicios, y aquellas otras que, sin haber superado la primera o única prueba del proceso selectivo, hayan obtenido una puntuación mínima que vendrá determinada en función al mayor o menor número de efectivos que resulte conveniente incorporar a la bolsa para cada cuerpo o especialidad, según las necesidades detectadas por parte del órgano competente en materia de función pública.

Las personas aspirantes a las que se refiere el párrafo anterior se incorporarán a la correspondiente bolsa a continuación del último de los integrantes que haya superado el mayor número de ejercicios del proceso selectivo.

6. Con carácter subsidiario, una vez agotadas las bolsas de trabajo a que se refieren los apartados 3, 4 y 5, se procederá a remitir oferta genérica al órgano gestor de las políticas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía, en solicitud de personas demandantes de empleo que reúnan las condiciones exigidas. Asimismo, podrá exigirse una titulación o formación específica para garantizar la cobertura inmediata del puesto por personal idóneo al mismo.

7. Los puestos de trabajo vacantes desempeñados por personal funcionario interino o personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo público o instrumento similar correspondiente al ejercicio en que se produzca su nombramiento o formalización del contrato y, si no fuera posible, en el siguiente, salvo que se decida su supresión o

Tales nombramientos o contratos estarán limitados a una duración máxima de tres años, debiendo transcurrir un mínimo de seis meses entre un nombramiento o formalización de contrato y el siguiente.

CAPÍTULO II

Adquisición y pérdida de la relación de servicio

Sección 1.ª Personal funcionario

Artículo 115. *Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera.*

1. La condición de personal funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

a) Superación del proceso selectivo, incluidos, en su caso, los correspondientes periodos de prácticas o pruebas.

b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente que será publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía o boletín oficial correspondiente.

c) Acto de acatamiento de la Constitución, del Estatuto de Autonomía para Andalucía y del resto del ordenamiento jurídico.

d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) anterior, las personas que no acrediten, una vez superado el procedimiento selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria, no podrán ser nombradas personal

funcionario de carrera, quedando sin efecto las actuaciones relativas a su nombramiento.

Artículo 116. *Causas de pérdida de la condición de personal funcionario.*

Son causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera:

a) La renuncia a la condición de personal funcionario.

b) La pérdida de la nacionalidad, salvo que no sea requisito de acceso, en los términos establecidos legalmente.

c) La jubilación total.

d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tenga carácter firme.

e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tenga carácter firme.

Artículo 117. *Renuncia a la condición de personal funcionario.*

1. La renuncia voluntaria a la condición de personal funcionario habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. No podrá ser aceptada la renuncia cuando la persona funcionaria esté sujeta a procedimiento disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la presunta comisión de algún delito.

3. La renuncia a la condición de personal funcionario no inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración Pública a través del procedimiento de selección establecido.

Artículo 118. *Prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo.*

1. El personal funcionario de la Administración general de la Junta de Andalucía podrá solicitar, con la antelación que se establezca a la fecha en que cumpla la edad de jubilación forzosa, la prolongación de la permanencia en el servicio activo, con el límite máximo del cumplimiento de la edad de setenta años. Su concesión se efectuará por períodos de un año renovables anualmente a solicitud de la persona interesada dentro del plazo que se establezca reglamentariamente, declarándose de oficio en caso contrario la jubilación forzosa.

2. La aceptación o denegación de estas solicitudes se resolverá de forma motivada sobre la base de algunos de los criterios siguientes:

a) Razones organizativas derivadas de la planificación del empleo público.

b) Resultados de la evaluación del desempeño de la persona solicitante.

c) Capacidad psicofísica de la persona solicitante, acreditada mediante resolución, dictamen o informe médico, que afecte a las tareas propias del cuerpo o categoría.

d) Informe favorable del órgano competente en materia de personal de la Consejería, agencia administrativa y agencia de régimen especial en que se preste

servicios.

3. De lo dispuesto en este artículo quedará excluido el personal funcionario de aquellos cuerpos y especialidades que tenga normas estatales específicas de jubilación.

Artículo 119. *Rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera.*

1. En caso de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera como consecuencia de pérdida de nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio se podrá solicitar la rehabilitación de la citada condición, que será concedida, en la forma que reglamentariamente se establezca, y previa acreditación y comprobación documental de la desaparición de las causas objetivas que motivaron dicha pérdida.

2. La Consejería competente en materia de función pública, o el órgano competente en el resto de Administraciones Públicas de Andalucía, podrá conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición de la persona interesada, de quien hubiera perdido la condición de personal funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar la resolución no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

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

4. Para la resolución del procedimiento de rehabilitación de quienes hubieran perdido su condición de personal funcionario como consecuencia de haber sido condenado a pena principal o accesoria de inhabilitación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios orientadores para la valoración y apreciación de las circunstancias y entidad del delito cometido:

a) Conducta y antecedentes penales previos y posteriores a la pérdida de la condición de personal funcionario.

b) Daño y perjuicio para el servicio público derivado de la comisión del delito.

c) Relación del hecho delictivo con el desempeño del cargo funcionarial.

d) Gravedad de los hechos y duración de la condena.

e) Tiempo transcurrido desde la comisión del delito.

f) Informes de las personas titulares de los órganos administrativos en los que la persona funcionaria prestó sus servicios.

g) Resultado de la evaluación del desempeño.

h) Cualquier otro que permita acreditar objetivamente la gravedad del delito cometido y su incidencia sobre la futura ocupación de un puesto de personal funcionario público.

5. A quien se le rehabilite en la condición de personal funcionario se le adjudicará un puesto con carácter provisional, estando obligado a participar en los procesos de provisión que se convoquen hasta que obtenga un puesto con carácter definitivo.

6. El periodo comprendido entre la pérdida de condición de personal funcionario y la rehabilitación en la misma no será computable a efectos de ascensos, trienios y demás derechos que puedan corresponder según el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación a la persona funcionaria.

Sección 2.ª Personal laboral

Artículo 120. *Adquisición y pérdida de la condición de personal laboral fijo.*

1. La condición de personal laboral fijo se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

a) Superación del correspondiente proceso selectivo

.

b) Formalización del contrato por el órgano competente. Su inscripción en el Registro General de Personal es el momento en el que la Junta de Andalucía manifiesta su voluntad de contratar.

c) Acto de acatamiento a la Constitución, al Estatuto de Autonomía para Andalucía y al resto del ordenamiento jurídico.

d) Incorporación al puesto de trabajo dentro del plazo que se establezca.

e) Superación del periodo de prueba que corresponda de acuerdo con las normas de derecho laboral.

2. La pérdida de la condición de personal laboral fijo se producirá por cualquiera de las causas de extinción del contrato de trabajo previstas en la normativa laboral, incluida la no superación del periodo de prueba.

TÍTULO X

Provisión de puestos de trabajo y movilidad

CAPÍTULO I

Principios generales y procedimientos de provisión de personal funcionario

Artículo 121. *Principios generales.*

1. Se garantiza el derecho de todo el personal funcionario a las funciones propias del cargo para el que ha sido nombrado, sin perjuicio de su adscripción a uno u otro puesto de trabajo, que atenderá a la carrera profesional del personal al servicio de la Junta de Andalucía, los sistemas de provisión de puestos de trabajo, las circunstancias personales concurrentes y las necesidades del servicio que así se justifiquen.

2. Los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario se proveerán, con carácter ordinario, mediante los procedimientos previstos en este Título, de acuerdo

con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, y en su caso, idoneidad. Sin perjuicio de lo anterior, el sistema de provisión de los puestos de trabajo con carácter temporal y extraordinario atenderá principalmente a las necesidades del servicio, a razones de urgencia y a las circunstancias específicas concurrentes en el personal funcionario, sin perjuicio de los derechos reconocidos y consolidados.

3. En el marco de los instrumentos de planificación y ordenación a que se refiere el artículo 89, y sin perjuicio del derecho del personal funcionario a la movilidad, podrán establecerse reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria del personal funcionario cuando se considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.

Artículo 122. *Procedimientos ordinarios de provisión.*

La provisión ordinaria de los puestos de trabajo que vayan a ser desempeñados por personal funcionario se llevará a cabo por los procedimientos de concurso, general o específico, y libre designación con convocatoria pública, conforme a lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo.

Artículo 123. *Otros procedimientos de provisión de carácter extraordinario.*

Los puestos de trabajo también pueden proveerse a través de los siguientes procedimientos:

a) Movilidad voluntaria provisional.

b) Movilidad temporal y estructural.

c) Movilidad forzosa provisional o definitiva.

d) Reasignación de efectivos.

e) Adscripción provisional.

f) Permuta.

g) Movilidad funcional.

h) Movilidad entre Administraciones Públicas.

i) Movilidad por razones de salud.

j) Movilidad por razones de violencia de género.

Artículo 124. *Concurso general.*

1. El concurso general, como procedimiento de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades de las personas candidatas para el desempeño de los mismos, conforme a las bases establecidas en la correspondiente convocatoria, en los términos que se determinen reglamentariamente. Entre los méritos y capacidades se podrán valorar los relacionados con la experiencia adquirida y la posición alcanzada en la carrera profesional, las competencias adquiridas y convenientemente acreditadas, titulaciones académicas, antigüedad como personal funcionario, y otros adecuados a las características de cada puesto de trabajo.

Asimismo, y a efectos de desempate, podrán tenerse en cuenta circunstancias relacionadas con la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.

2. Los concursos generales para la provisión de puestos de trabajo podrán convocarse para la generalidad de los puestos de trabajo vacantes, para puestos de trabajo de un determinado ámbito o para puestos de trabajo concretos, en atención a las necesidades del servicio. En ningún caso se incluirán en los mismos los puestos de trabajo que tengan adscrito personal funcionario de carrera por razones de salud o por razones de violencia de género.

3. La provisión de puestos de trabajo de personal funcionario, cuya forma de provisión en la relación de puestos de trabajo sea el concurso general, podrá tramitarse mediante la modalidad de concurso abierto y permanente, en cuyo caso, la convocatoria será única, permanente en el tiempo, en los términos que se establezcan reglamentariamente, y abierta a la participación del personal funcionario de carrera que cumpla los requisitos establecidos en sus bases. En caso de no utilizar la modalidad de concurso abierto y permanente, el concurso tendrá lugar una vez al año.

4. La valoración de los méritos y capacidades de las personas candidatas deberá llevarse a cabo por órganos colegiados de carácter técnico. Su composición se establecerá reglamentariamente conforme a los principios, criterios y reglas de funcionamiento establecidos en la normativa estatal de carácter básico.

5. Para poder participar por primera vez en los concursos generales el personal de la Administración general de la Junta de Andalucía deberá contar, al menos, con tres años de permanencia en el puesto definitivo desde el que se

participa, obtenido por haber participado en algún proceso selectivo de acceso libre o de promoción interna. En caso de haber accedido al nuevo puesto por promoción interna, el computo se realizará desde el momento en el que se acceda al nuevo cuerpo, incluso si la persona que promociona se mantuviera en el mismo puesto por ser éste de doble adscripción.

6. El periodo mínimo de permanencia en un puesto de trabajo obtenido por concurso general para participar en los sucesivos procedimientos de provisión por concurso general será asimismo de tres años.

7. El personal funcionario que haya accedido a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso general podrá ser removido del mismo, previa audiencia, mediante resolución motivada, por el órgano que realizó el nombramiento, cuando se produzca alguna de las siguientes causas:

a) Cumplimiento inadecuado o rendimiento insuficiente, que no comporte sanción disciplinaria, verificado conforme a los criterios utilizados para la evaluación del desempeño, en el plazo de seis meses desde que se produzca la incorporación al puesto.

b) Falta de capacidad sobrevenida o falta de adecuación al puesto de trabajo que impida llevar a cabo con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

c) La obtención de tres resultados negativos de forma consecutiva en la evaluación del desempeño regulada en el Titulo V.

8. El personal funcionario también podrá ser removido por causas

sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada a través de la relación de puestos de trabajo, que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria.

9. El personal funcionario de carrera removido del puesto de trabajo obtenido por el sistema de concurso general será adscrito provisionalmente a otro puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 132.

Artículo 125. *Concurso específico.*

1. Cuando por la naturaleza de los puestos a cubrir así esté establecido en la relación de puestos de trabajo, será aplicable el sistema de concurso específico, que constará de dos fases, una general y otra especifica.

La fase general consistirá en la valoración de los méritos establecidos para los concursos generales.

La fase especifica consistirá en la valoración de capacidades y aptitudes relacionadas con las funciones encomendadas al puesto de trabajo a cubrir, pudiéndose utilizar para ello la realización de pruebas de carácter práctico, memorias, entrevistas u otros sistemas similares, e incluso la valoración de titulaciones y/o competencias relacionadas con el mismo. La puntuación asignada a la fase especifica será como mínimo del sesenta y cinco por ciento del total.

2. En la convocatoria de los concursos específicos figurará la descripción del puesto de trabajo, que deberá incluir la función encomendada al mismo y la relación

de las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan.

3. Las convocatorias de los concursos específicos podrán establecer una puntuación mínima para la adjudicación de los puestos que, en el caso de que no sea alcanzada por ninguna de las personas candidatas, determinará la declaración del concurso como desierto. En estos casos, y siempre que la urgencia de su cobertura así lo justifique, el puesto podrá ser adjudicado con carácter provisional y por un periodo no superior a seis meses en favor de aquella otra persona que, sin haber alcanzado la mínima exigida, haya obtenido mayor puntuación, debiéndose convocar nuevamente el puesto en el plazo máximo de un mes desde el nombramiento provisional efectuado.

4. Los méritos, tanto de la fase general como de la fase específica, serán valorados por una comisión técnica, cuya composición y funcionamiento se establecerán reglamentariamente, conforme a los principios, criterios y reglas de funcionamiento establecidos en la normativa estatal de carácter básico. Las personas integrantes de dicha comisión serán designadas por la autoridad convocante y, en cualquier caso, al menos una de ellas será propuesta por el órgano competente en materia de personal del organismo afectado y otra, a propuesta del órgano directivo al que esté adscrita la plaza convocada.

5. Las personas titulares de las Consejerías de la Junta de Andalucía serán competentes para proceder a la convocatoria y resolución de los concursos específicos respecto a los puestos adscritos a sus servicios centrales, y las personas titulares de los órganos directivos periféricos lo serán para aquellos puestos que se encuentren bajo su dependencia orgánica, salvo que reglamentariamente se atribuya dicha competencia a las personas titulares de las Delegaciones del Gobierno respecto a

los puestos adscritos a los servicios periféricos de cada provincia.

Por su parte, las personas titulares de las agencias del sector público andaluz que cuenten con personal funcionario serán competentes para proceder a la convocatoria y resolución de los concursos específicos relativos a los puestos que se encuentren adscritos a su ámbito respectivo.

6. Las convocatorias, así como sus respectivas resoluciones, se publicarán en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

El plazo de presentación de las solicitudes no podrá exceder de diez días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria, y el plazo máximo de resolución será de un mes, a contar desde el día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, pudiéndose ampliar hasta un máximo de cuatro meses cuando la complejidad en la elección de la persona candidata idónea o el número de puestos a cubrir así lo requiera.

7. Cada Consejería de la Junta de Andalucía será competente para proponer, en su ámbito respectivo, el número de plazas que podrán ser provistas por personal perteneciente a otras Administraciones distintas de la Administración general de la Junta de Andalucía.

8. Para participar en estos concursos se requerirá una experiencia mínima como personal funcionario de tres años en el mismo subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el caso de que éste no tenga subgrupo.



9. El periodo mínimo de permanencia en un puesto de trabajo obtenido por concurso específico para participar en los sucesivos procedimientos de provisión por concurso específico será de tres años.

10. El personal funcionario que haya accedido a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso específico podrá ser removido del mismo por las mismas causas y con arreglo al procedimiento establecido para el concurso general en los apartados 7 y 8 del artículo 124.

11. En el supuesto previsto en el apartado anterior, la persona afectada será adscrita provisionalmente a un puesto de trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en el articulo 132.

Artículo 126. *Libre designación.*

1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

2. La libre designación es la forma de provisión de los puestos que así lo tengan establecido por disposición legal o reglamentaria o figure como tal forma de provisión en la correspondiente relación de puestos de trabajo. En todo caso, se proveerán por el sistema de libre designación los puestos de trabajo de especial responsabilidad, colaboración y disponibilidad, y aquellos que requieran una confianza personal para ejercer sus funciones, así como las secretarías de personal alto cargo, y aquellos puestos pertenecientes al Grupo A, Subgrupo A.1 de clasificación funcionarial,

directamente dependientes de los órganos directivos con rango mínimo de Dirección General o asimilado y con especiales funciones de asesoramiento y colaboración.

3. La facultad de proveer los puestos de libre designación corresponde a las personas titulares de las Consejerías de la Junta de Andalucía y agencias del sector público andaluz, y su nombramiento se realizará a propuesta de la persona titular del centro, organismo u órgano al que esté adscrito el puesto de trabajo a cubrir.

Se requerirá asimismo informe del órgano directivo central competente en materia de función pública cuando el personal funcionario proceda de otras Administraciones Públicas, en los términos recogidos en la Disposición transitoria sexta.

4. El órgano competente para el nombramiento podrá recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de las personas candidatas.

5. El plazo de presentación de solicitudes no podrá exceder de diez días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y el plazo máximo de resolución será de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse motivadamente hasta un mes más.

6. Las convocatorias para la provisión de los puestos de libre designación, que recogerán al menos la denominación, nivel, localización y requisitos para su desempeño, así como las correspondientes resoluciones motivadas de designación de las mismas en los términos que reglamentariamente se establezcan, serán objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

7. Cuando concurran razones de urgencia o la necesidad de cobertura así lo justifique, el puesto de trabajo podrá ser cubierto de manera inmediata y con carácter provisional por aquellas personas funcionarias de carrera que, según el criterio de la persona titular del órgano directivo donde se encuentre adscrito el puesto, resulten idóneas para su desempeño, pudiendo prescindirse del cumplimiento de los requisitos que se establezcan relativos a la experiencia y la formación. En estos casos, el puesto deberá ser convocado en los términos previstos en el apartado 6 y en el plazo máximo de un mes desde el nombramiento provisional efectuado.

8. Las personas titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación podrán ser cesadas discrecionalmente, debiendo ser los ceses expresamente motivados.

9. Las personas funcionarias cesadas en un puesto de libre designación serán adscritas provisionalmente a un puesto de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 132.

En caso de no existir puesto de trabajo adecuado o cuando, existiendo éste, no se encontrara dotado, la Consejería con competencias en materia de función publica creará o dotará, en su caso, los puestos que sean necesarios para garantizar el derecho de adscripción.

Artículo 127. *Movilidad voluntaria provisional.*

1. Cuando un puesto susceptible de ser provisto por el sistema de concurso

general se encuentre desocupado, ya sea por inexistencia o ausencia de su titular o por otras circunstancias análogas, y concurran necesidades urgentes, inaplazables o funcionales del servicio que así lo aconsejen, el personal funcionario de carrera que pertenezca al cuerpo y especialidad al que se encuentre adscrito dicho puesto, que reúna además los requisitos establecidos para su desempeño y preste su consentimiento, podrá ser destinado provisionalmente a dicho puesto de trabajo, previa convocatoria pública en la sede electrónica de la Consejería competente en materia de función pública, en la que se designará, de entre las personas participantes, a quien obtenga mayor puntuación conforme a los criterios que se establezcan reglamentariamente, para atender inmediatamente las tareas correspondientes al mismo.

2. La designación será realizada por la persona titular de la Consejería de la Junta de Andalucía o agencia del sector público andaluz en cuyo departamento se halle integrado el puesto desocupado, previa autorización, en su caso, de la Consejería o agencia en cuyo departamento se encuentre el puesto que anteriormente ocupaba la persona seleccionada.

3. La movilidad provisional podrá extinguirse en cualquier momento. En todo caso, se extinguirá en el momento de la toma de posesión o de la incorporación de la persona titular del puesto de trabajo, por renuncia expresa de la persona interesada que sea aceptada, y si se acredita, oída la persona interesada, que ésta manifiesta cumplimiento inadecuado, rendimiento insuficiente o falta de adecuación al puesto de trabajo que impidan llevar a cabo con eficacia las funciones atribuidas al puesto, o si desaparecen las circunstancias que dieron lugar a su nombramiento.

La extinción de la movilidad provisional a consecuencia de un cumplimiento

inadecuado, rendimiento insuficiente o falta de adecuación al puesto de trabajo que impidan llevar a cabo con eficacia las funciones atribuidas al puesto deberá ir precedida de una resolución motivada del órgano competente.

4 Los puestos desempeñados provisionalmente, carentes de titular, deberán ser ofertados en el siguiente concurso general, salvo por razones suficientemente motivadas.

5. El personal funcionario de carrera sujeto a movilidad voluntaria provisional tendrá derecho a la reserva del puesto de origen y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente desempeñe.

En caso de que el puesto ocupado como consecuencia del procedimiento regulado en el presente artículo fuera de nivel superior al de origen, el tiempo de permanencia en el mismo podrá valorarse para la carrera profesional, una vez que el personal funcionario obtenga por cualquiera de los procedimientos ordinarios de provisión un puesto de dicho nivel.

6. Asimismo, el personal funcionario también podrá, en los términos previstos en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5, desempeñar puestos de trabajo de personal funcionario adscritos a entidades del sector público andaluz cuyas funciones impliquen el ejercicio directo o indirecto de potestades públicas y la salvaguardia de los intereses generales, y que por esta razón se encuentren reservados a este tipo de personal.

Artículo 128. *Movilidad temporal y estructural.*

1. La persona titular de la Consejería competente en materia de función pública podrá, con carácter transitorio y en tanto se aprueba la relación de puestos

de trabajo o instrumento análogo de planificación y ordenación, acordar el destino temporal del personal que permita ordenar la movilidad agrupando los puestos necesarios para atender adecuadamente la prestación de los servicios administrativos en los supuestos de:

a) Reestructuración orgánica.

b) Traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

c) Cuando concurran otras circunstancias excepcionales y urgentes según determinación legal, por acuerdo del Consejo de Gobierno o en virtud de resolución judicial.

2. El destino temporal a que se refiere el apartado anterior habrá de producirse respetando los requisitos establecidos para el desempeño del puesto asignado y tendrá una limitación temporal de seis meses prorrogables, como máximo, por un único período igual.

Artículo 129. *Movilidad forzosa provisional por cargas de trabajo.*

1. Cuando concurran necesidades de servicio o funcionales, y siempre que no haya podido proveerse un puesto por el procedimiento previsto en el artículo 127, la persona titular de la Consejería de la Junta de Andalucía o agencia del sector público andaluz podrá disponer, en su ámbito respectivo, el traslado forzoso y provisional del personal funcionario a un puesto de trabajo desocupado para el que reúna los requisitos establecidos para su desempeño, aplicándose a esta movilidad en todo lo

demás, cuando sea posible, lo previsto para la movilidad voluntaria provisional.

2. Por su parte, la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública podrá disponer, a propuesta de la Consejería o agencia que así lo solicite por necesidades de servicio o funcionales, el traslado forzoso y provisional del personal funcionario a un puesto de trabajo desocupado de cualquier otra Consejería o agencia, para el que reúna los requisitos establecidos para su desempeño, aplicándose igualmente en todo lo demás, cuando sea posible, lo previsto para la movilidad voluntaria provisional.

3. En el caso de que el puesto de trabajo desempeñado por movilidad forzosa provisional tuviera asignadas unas retribuciones inferiores a las del puesto de origen, se percibirá, mientras se permanezca en tal situación, un complemento retributivo personal transitorio por la diferencia.

Artículo 130. *Movilidad forzosa definitiva.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía, de manera motivada, podrá trasladar al personal funcionario de carrera a Consejerías, unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintas a los de su destino, por necesidades de servicio o funcionales, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares.

2. Cuando, por motivos excepcionales, los planes de ordenación de recursos u otros instrumentos de la organización administrativa y de personal impliquen cambio de lugar de residencia, se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados.

3. El personal funcionario tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.

Artículo 131. *Reasignación de efectivos.*

1. El personal funcionario de carrera cuyo puesto se suprima a consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos u otro instrumento de planificación u ordenación a que se refiere el artículo 89 podrá ser destinado con carácter definitivo, y respetando el tramo de carrera profesional consolidado, a otro puesto de trabajo perteneciente a su cuerpo y especialidad, mediante el procedimiento de reasignación de efectivos, aplicándose los criterios objetivos recogidos en el plan y relacionados con las capacidades, aptitudes, formación y experiencia, y los requisitos, condiciones y efectos que se determinen reglamentariamente.

2. Cuando, por motivos excepcionales, los planes de ordenación de recursos u otros instrumentos de la organización administrativa y de personal impliquen cambio de lugar de residencia, se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados.

3. El personal funcionario tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.

Artículo 132. *Adscripción provisional.*

1. La adscripción provisional tendrá lugar en los supuestos previstos legalmente.

2. Con carácter general, en los supuestos de remoción de un puesto cuya forma de

provisión sea el concurso o cuando se produzca el cese en un puesto de trabajo obtenido por libre designación, las personas funcionarias de carrera serán adscritas provisionalmente, en tanto no obtengan un puesto con carácter definitivo, a un puesto de trabajo correspondiente a su cuerpo o especialidad de pertenencia, con respeto al tramo de carrera profesional consolidado y preferentemente en la misma localidad del puesto de origen, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese.

Asimismo, tendrán la obligación de participar, dentro de los dos años siguientes al del cese, en los concursos que se convoquen en la localidad de adscripción, siempre que existan puestos adecuados a su cuerpo o especialidad de pertenencia y que se encuentren incluidos en el tramo de carrera profesional consolidado. Dicha obligación concurrirá, necesariamente, cuando se convoque el puesto al que hayan sido adscritas provisionalmente.

Si la adscripción provisional hubiera de producirse desde una situación administrativa que no comportara la necesidad de respetar las garantías de tramo de carrera profesional y localidad a que se refiere el párrafo primero, la obligación de participar de las personas afectadas se extenderá a todos los concursos generales que se convoquen durante el periodo de duración de la adscripción provisional, estando obligadas a solicitar, en estos casos, todos los puestos adecuados a su cuerpo y especialidad.

3. Quienes incumplan la obligación prevista en el apartado 2 quedarán a disposición de la Consejería competente en materia de función pública, que procedería a su adscripción provisional.

Artículo 133. *Permuta.*

1. El personal funcionario de carrera podrá permutar el puesto de trabajo al que esté adscrito de forma definitiva y que hubiera sido adjudicado mediante la participación en un proceso de acceso o en un concurso general. La permuta se autorizará por el procedimiento que reglamentariamente se establezca, previo informe de los correspondientes órganos competentes en materia de personal.

2. La permuta no podrá implicar modificación de las condiciones retributivas o profesionales.

CAPÍTULO II

Movilidad funcional

Artículo 134. *Atribución temporal de funciones.*

1. Por necesidades del servicio o funcionales debidamente motivadas y el tiempo indispensable se podrán asignar temporalmente al personal funcionario funciones propias de su cuerpo cuando:

a) No estén asignadas específicamente a puestos de trabajo.

b) Cuando no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal funcionario que desempeña los puestos que las tienen asignadas, por volumen de trabajo, por razones coyunturales u otras debidamente motivadas.

2. Durante la asignación de funciones se continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de origen sin perjuicio, en su caso, de las indemnizaciones por razón del servicio que pudieran corresponder.

3. La asignación temporal de funciones no podrá tener una duración superior a seis meses, pudiendo prorrogarse otros seis meses más por resolución motivada.

CAPÍTULO III

Movilidad entre Administraciones Públicas

Artículo 135. *Movilidad interadministrativa.*

1. Se garantiza, en el ámbito de la presente Ley y de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico, el derecho a la movilidad del personal funcionario de carrera procedente de otras Administraciones Públicas, de conformidad con las condiciones y requisitos que determine previamente la Administración de la Junta de Andalucía en las relaciones de puestos de trabajo, y de acuerdo con lo que disponga la correspondiente convocatoria, conforme al principio de reciprocidad y según los convenios de colaboración que puedan ser suscritos.

2. El personal funcionario de carrera que obtenga destino en la Administración de la Junta de Andalucía por concurso, en los supuestos de remoción o supresión del puesto de trabajo permanecerá en la Administración de la Junta de Andalucía, que deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera profesional y provisión de puestos vigentes en esta Administración.

En el supuesto de cese del puesto obtenido por libre designación, la Administración de la Junta de Andalucía, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente al del cese, podrá acordar su adscripción a otro puesto de la misma o se le notificará que no va a hacer efectiva dicha adscripción. En todo caso, durante este periodo se entenderá que continúa a todos los efectos en servicio activo en la Administración de la Junta de Andalucía.

Transcurrido el plazo citado sin que se hubiera acordado su adscripción a otro puesto, o recibida la notificación de que la misma no va a hacerse efectiva, el personal a que se refiere el párrafo anterior, deberá solicitar en el plazo máximo de un mes el reingreso al servicio activo en su Administración de origen, con los efectos previstos en la normativa estatal de carácter básico y declarándose su baja en la Administración de la Junta de Andalucía.

3. En el marco de los acuerdos que la Junta de Andalucía suscriba con la finalidad de facilitar la movilidad entre el personal funcionario tendrán especial consideración los casos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de violencia de género.

Artículo 136. *Comisión de servicios interadministrativa.*

1. La comisión de servicios interadministrativa se define como un procedimiento de movilidad de carácter voluntario en cuya virtud, la Consejería competente en materia de función pública podrá autorizar al personal funcionario de carrera de cualquier Consejería o agencia a prestar servicios con carácter temporal en una Administración Pública distinta a la Administración de la Junta de Andalucía a la cual pertenece con carácter definitivo y en la que está en situación de servicio activo.

2. La comisión de servicios interadministrativa requerirá el previo acuerdo de las Administraciones Públicas afectadas y la aceptación de la persona interesada, pudiendo autorizarse para la realización de programas o trabajos determinados, u otras causas debidamente justificadas, por un periodo máximo de un año, prorrogable anualmente. La duración inicial será fijada de antemano en atención a la naturaleza de los trabajos a desarrollar, y sólo implicará la reserva del puesto cuando éste hubiera sido obtenido por concurso general y fuera acordada por tiempo no superior a un año. No obstante, por razones de interés público, el Consejo de Gobierno podrá autorizar la reserva del puesto de trabajo por tiempo superior a un año.

3. Las comisiones de servicio interadministrativas finalizarán, además de por la expiración de los plazos establecidos, por decisión expresa de cualquiera de las Administraciones afectadas.

4. Al personal a que se refiere el apartado 1 se le computarán en la Administración de la Junta de Andalucía, a todos los efectos, los servicios prestados en comisión de servicio en otras Administraciones Públicas; no obstante, y con independencia del puesto que esté ocupando en dicha comisión de servicio, para la carrera profesional únicamente se tendrá en cuenta el nivel del puesto de origen.

5. Las retribuciones serán satisfechas en su integridad por la Administración donde se preste efectivamente el servicio.

Artículo 137. *Comisión de servicios en programas de cooperación internacional.*

1. La Consejería competente en materia de función pública podrá autorizar, asimismo, comisiones de servicio al personal funcionario de carrera para realizar una misión por periodo determinado en programas o misiones de cooperación al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre y cuando conste el interés de ambas instituciones, y previa justificación de la imposibilidad de realización de las funciones que han de ser encomendadas por parte del personal a su servicio.

2. La duración de la comisión de servicios estará sujeta a los objetivos de la cooperación, no podrá exceder de seis meses y conllevará reserva de puesto de trabajo siempre que este hubiera sido obtenido por concurso general.

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

4. En cualquier caso, al personal a que se refiere el apartado 1 se le computarán en la Administración de la Junta de Andalucía, a todos los efectos, los servicios prestados en comisión de servicios en programas de cooperación internacional; no obstante, y con independencia del puesto que esté ocupando en comisión, para la carrera profesional únicamente se tendrá en cuenta el nivel del puesto de origen.

CAPÍTULO IV

Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral

Artículo 138. *Regulación y procedimiento.*

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

CAPÍTULO V

Procedimientos comunes a personal funcionario y laboral

Artículo 139. *Disposiciones generales.*

Los procedimientos de movilidad regulados en este Capítulo están condicionados a la existencia de puestos dotados y vacantes adecuados al cuerpo, especialidad o categoría profesional de la persona interesada, preferentemente de similares condiciones retributivas a las correspondientes al puesto de origen, y al cumplimiento de todos los requisitos para su desempeño previstos en la relación de puestos de trabajo. No obstante, y cumpliendo los demás requisitos, también será posible el traslado a un puesto no ocupado pero con titular que tenga derecho a la reserva hasta tanto éste no se incorpore.

Artículo 140. *Movilidad por razones de salud.*

La Administración de la Junta de Andalucía podrá adscribir a su personal funcionario o laboral fijo a puestos de trabajo en distinta unidad o localidad, previa solicitud basada en razones de salud o rehabilitación de la persona solicitante, de su cónyuge o persona con la que conviva en análoga relación de afectividad a la

conyugal, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, siempre que estén a su cargo, así como de menores en situación de acogimiento permanente.

El carácter definitivo o provisional de la adscripción vendrá determinado por la normativa que desarrolle esta materia en el ámbito respectivo del personal funcionario y del personal laboral.

Artículo 141. *Movilidad por razones de violencia de género.*

1. Las empleadas públicas de la Administración general de la Junta de Andalucía víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, especialidad o categoría profesional, del mismo nivel o de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura, en los términos establecidos en la normativa estatal de carácter básico.

En caso de no existir puesto de trabajo con retribuciones iguales o inferiores a las del puesto de origen de la persona afectada, en los términos previstos en el artículo 139, la adscripción podrá efectuarse en un puesto de trabajo con retribuciones superiores a las de dicho puesto de origen.

No obstante, en caso de que la adscripción se produjera en un puesto de trabajo que tuviera asignadas retribuciones inferiores a las del puesto definitivo obtenido por concurso por la empleada afectada, se asignará a ésta un complemento retributivo personal transitorio en la cuantía necesaria hasta igualar dichas retribuciones de forma que no suponga un menoscabo en su carrera profesional.

Asimismo, durante la tramitación del procedimiento para hacer efectivo el traslado y hasta su resolución, se podrá efectuar un traslado provisional de atribución temporal de funciones en el ámbito geográfico solicitado. En este caso, la empleada afectada continuará percibiendo las retribuciones propias del puesto de origen hasta que se haga efectivo el traslado al nuevo destino.

2. En las actuaciones y procedimiento relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda y custodia, y los destinos adjudicados no se harán públicos.

3. El traslado tendrá la consideración de forzoso.

4. En la Administración de la Junta de Andalucía los destinos obtenidos tendrán carácter definitivo cuando el puesto de origen tuviera tal carácter y el nuevo puesto se encontrara vacante. La ocupación del puesto de trabajo adjudicado tendrá carácter provisional cuando la interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen.

5. En el caso de funcionarias interinas o personal laboral temporal, la adjudicación del nuevo puesto tendrá carácter provisional y estará supeditada al tiempo para el que fueron nombradas o a la duración del correspondiente contrato, así como a que la plaza ocupada no resultara adjudicada a través de los procedimientos reglamentariamente establecidos.

6. Entre las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía podrán celebrarse convenios con el fin de garantizar la movilidad por razones de violencia de género.

7. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la movilidad

interadministrativa por razones de violencia de género a través de los acuerdos que se establezcan por la Conferencia Sectorial de Administración Pública, o a través de los convenios de colaboración que pueda suscribir con otras Administraciones o ámbitos sectoriales de la propia Administración de la Junta de Andalucía, cuyos acuerdos se adoptarán por los mecanismos jurídicos que sean necesarios para tal fin.

En todo caso, la empleada pública mantendrá el puesto de trabajo que le haya sido adjudicado, en tanto permanezcan las circunstancias que dieron lugar a la movilidad, sin que dicho puesto de trabajo pueda ser, durante ese período de tiempo, objeto de cobertura definitiva.

El puesto de trabajo deberá ser adecuado a la naturaleza de la relación de servicios de la solicitante y a su clasificación profesional, y la empleada pública deberá reunir los requisitos exigidos para el desempeño del mismo que figuren en la respectiva relación de puestos de trabajo, sin que sea necesario que la relación de puestos de trabajo permita la cobertura del puesto por personal de otras Administraciones Públicas. La ocupación del nuevo puesto adjudicado tendrá carácter provisional, en tanto no obtenga un puesto con carácter definitivo.

La empleada pública tendrá la obligación de comunicar a la Administración de la Junta de Andalucía la desaparición, en su caso, de las circunstancias que dieron lugar a la necesidad del traslado o la pérdida de la condición de víctima de violencia de género, otorgándose a la persona interesada la facultad de optar entre reincorporarse a su puesto de origen o permanecer en la Administración de la Junta de Andalucía, con el mismo carácter de ocupación que el de procedencia.

8. La funcionaria de carrera victima de violencia de género perteneciente a un cuerpo de otra Administración Pública a quien le haya sido adjudicado un puesto de

trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía podrá participar en los procedimientos de promoción interna que se convoquen para los cuerpos y especialidades de la Administración de la Junta de Andalucía.

TÍTULO XI

Situaciones administrativas

CAPÍTULO I

Personal funcionario de carrera

Artículo 142. *Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera.*

El personal se hallará, en los términos establecidos por la normativa estatal de carácter básico y con las particularidades que se disponen en este Título, en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicio en otras Administraciones Públicas.

d) Excedencia voluntaria.

e) Excedencia forzosa.

f) Expectativa de destino.

g) Suspensión de funciones.

Artículo 143. *Servicio activo.*

1. Se hallará en situación de servicio activo quien preste servicios como personal funcionario de carrera en la Administración Pública, y siempre que no le corresponda quedar en otra situación.

2. Quien esté en situación de servicio activo disfrutará de todos los derechos inherentes a su condición de personal funcionario de carrera y quedará sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de la misma.

Artículo 144. *Servicios especiales.*

1. El personal será declarado en situación de servicios especiales cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando sea designado persona miembro del Gobierno de la Nación, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, de las instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sea nombrado personal alto cargo de las citadas Administraciones Públicas o instituciones.

b) Cuando sea autorizado para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, o participe en programas de cooperación internacional para el desarrollo o en acciones humanitarias en calidad de personal cooperante profesional o voluntario, conforme a lo previsto en la normativa de cooperación internacional para el desarrollo.

c) Cuando sea nombrado para desempeñar puestos o cargos en el sector público de Andalucía sujeto al régimen de incompatibilidades del personal alto cargo, o en organismos públicos o entidades dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango a personal alto cargo.

d) Cuando sea adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinado al Tribunal de Cuentas, en los términos previstos en su normativa reguladora.

e) Cuando acceda a la condición de Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada del Parlamento Europeo, Diputado o Diputada del Parlamento de Andalucía, o persona miembro de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Quien pierda dicha condición por disolución de las correspondientes cámaras o finalización del mandato de las mismas podrá permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

f) Cuando desempeñe cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las asambleas de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y en las entidades

locales, cuando desempeñe responsabilidades de órganos superiores y directivos locales, y cuando desempeñe responsabilidades de persona miembro de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

g) Cuando sea designado para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.

h) Cuando sea elegido o designado para formar parte de los órganos constitucionales, de las instituciones estatutarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de otras Comunidades Autónomas, en los términos legalmente previstos, o de otros órganos o instituciones cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados y Diputadas, al Senado, al Parlamento de Andalucía o a las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.

i) Cuando sea designado como personal eventual y no opte por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquiera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sea designado personal asesor de los grupos parlamentarios del Parlamento de Andalucía o de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas, de las Cortes Generales, así como del Parlamento Europeo.

l) Cuando sea activado como reservista voluntario para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

m) Cuando, de acuerdo con lo previsto en esta Ley, sea designado para desempeñar un puesto de personal directivo público profesional de la Administración de la Junta de Andalucía o de personal laboral de alta dirección de las entidades de su sector público y no les corresponda permanecer en situación de servicio activo, o de otra Administración Pública si, en este caso, la normativa que desarrolle lo previsto en la normativa estatal de carácter básico prevé el pase a la situación administrativa de servicios especiales del personal funcionario de carrera que desempeñe dichos puestos.

2. Quien se encuentre en situación de servicios especiales percibirá las retribuciones del puesto o cargo que desempeñe y no las que les correspondan como personal funcionario de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tenga reconocidos en cada momento.

Las retribuciones por los trienios del personal en situación de servicios especiales serán abonadas por la Administración o entidad donde preste sus servicios. Excepcionalmente, y cuando las retribuciones por los trienios reconocidos no pudieran, por causa legal, ser percibidas con cargo a los correspondientes presupuestos, serán retribuidas por la Administración o entidad pública en la que ocupó el último puesto de trabajo en situación de servicio activo.

3. El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computable a efectos de ascensos, carrera, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de seguridad social que sea de aplicación.

A los efectos de la carrera horizontal y vertical regulada en el Título V, el tiempo de

permanencia en la situación de servicios especiales computará como tiempo desempeñado en el último puesto del cual se fuera titular antes de ser declarado en la situación de servicios especiales, o en el que se haya obtenido posteriormente por un sistema de provisión ordinaria. No será de aplicación este apartado al personal que, habiendo ingresado al servicio de las Instituciones de la Unión Europea o al de entidades y organismos asimilados, ejercite el derecho de transferencia establecido en el estatuto del personal funcionario de la Unión Europea.

4. La situación de servicios especiales dará derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo si éste hubiese sido obtenido con carácter definitivo mediante concurso.

Artículo 145*. Servicio en otras Administraciones Públicas.*

1. El personal será declarado en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas cuando, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de concurso o libre designación, obtenga destino en una Administración Pública distinta. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceda se integre como personal propio de ésta.

2. El personal transferido a otras Administración se integra plenamente en la organización de su función pública, hallándose en la situación de servicio activo en la misma.

La Administración, al proceder a esta integración del personal transferido como propio, respetará el grupo o subgrupo del cuerpo, especialidad u opción de

procedencia, así como los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera profesional que tuviese reconocidos.

3. El personal en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentre en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de concurso o libre designación se rige por la legislación de la Administración en la que esté destinado de forma efectiva, y conserva su condición de personal funcionario de carrera de la Administración de la Junta de Andalucía y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. A estos efectos, el tiempo de servicio en la Administración Pública en la que esté destinado se le computará como de servicio activo en su cuerpo, especialidad u opción de la Administración de la Junta de Andalucía.

4. El personal que reingrese al servicio activo en la Administración de la Junta de Andalucía procedente de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva, conforme al procedimiento previsto en los convenios de la Conferencia Sectorial de Administración Pública y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa previstos en la normativa estatal de carácter básico. En defecto de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

Artículo 146. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

f) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público andaluz.

g) Excedencia por incompatibilidad.

h) Excedencia con reserva de puesto.

i) Excedencia voluntaria incentivada.

Artículo 147. *Excedencia voluntaria por interés particular.*

1. El personal podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de dos años inmediatamente anteriores, y habrá de permanecer en la misma durante un periodo mínimo de dos años. Este derecho sólo puede ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años de

servicios efectivos desde el final de la anterior excedencia.

2. La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse mientras se le instruya al personal un procedimiento disciplinario o esté pendiente del cumplimiento de una sanción.

3. Igualmente, el personal será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo establecido en esta Ley o determinado reglamentariamente, así como cuando preste servicios en organismos o entidades que queden excluidos de la consideración de sector público a los efectos de la declaración de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

4. Quienes se hallen en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo que permanezcan en la misma a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que sea de aplicación.

5. Para el reingreso al servicio activo se estará a lo dispuesto en el artículo 160.

Artículo 148. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones

Públicas y debiendo permanecer en la misma durante un período mínimo de dos años, al personal cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de ellas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

2. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que les sea de aplicación. Podrán participar en los cursos de formación convocados por la Administración, sin que ello suponga derecho a indemnización por su asistencia o participación.

3. Para el reingreso al servicio activo se aplicarán las mismas reglas establecidas para la excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 149. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia por cuidado de familiares de duración no superior a tres años, sin que sea exigible el requisito de haber prestado un mínimo de servicios previos, en los siguientes supuestos:

a) Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza

como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la efectividad de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

b) Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de otro familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, o ésta se encuentre interrumpida por el desarrollo de una enfermedad muy grave.

2. Se podrá hacer uso de forma fraccionada del período de excedencia regulada en este artículo, sin que ello altere el cómputo de la excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija establecido en el apartado 1.a).

3. El período de excedencia será único por cada persona causante. Cuando una nueva persona causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

4. En el caso de que dos personas empleadas públicas generasen el derecho a disfrutar la excedencia regulada en este artículo por la misma persona causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

5. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera profesional y derechos en el régimen de seguridad social que sea de aplicación, reservándose el puesto de trabajo desempeñado con carácter definitivo.

Si se ocupara un puesto con carácter provisional, la reserva se mantendrá mientras el puesto no se cubra por los procedimientos previstos en esta Ley.

6. Quien se encuentre en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 150. *Excedencia por razón de violencia de género.*

1. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2. Durante los doce primeros meses, las funcionarias tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este periodo por tres meses y hasta un máximo de dieciocho, a contar desde el inicio de la excedencia, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

3. Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación convocados por la Administración, sin que ello suponga derecho a indemnización por su asistencia o participación.

4. Durante los dos primeros meses de esta excedencia las funcionarias tendrán

derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Artículo 151. *Excedencia por razón de violencia terrorista.*

El personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como el amenazado en los términos dispuestos en la legislación estatal, tendrá derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género, por el tiempo que resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede.

Artículo 152. *Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público andaluz.*

1. El personal funcionario de carrera que se integre como personal laboral de una agencia de régimen especial o de una agencia pública empresarial de la Junta de Andalucía quedará en su cuerpo en la situación administrativa de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público andaluz.

2. El trabajo desarrollado en esta situación se valorará en las convocatorias de concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo en la Administración general de la Junta de Andalucía, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

3. Al personal en esta situación se le reconocerá por la agencia de destino el tiempo de servicios prestados en la Administración a efectos de la retribución que le corresponda por antigüedad y, asimismo, cuando reingrese al servicio activo, el tiempo de permanencia en la agencia se le computará a efectos de reconocimiento

de trienios y, en su caso, se le considerará en su carrera profesional.

4. Quienes se encuentren en la situación a que refiere este artículo tendrán derecho a reingresar al servicio activo en un puesto de trabajo en la misma localidad y de iguales retribuciones complementarias que las del último puesto obtenido con carácter definitivo.

Artículo 153. *Excedencia por incompatibilidad.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa sobre incompatibilidades, podrá declararse al personal en situación de excedencia por incompatibilidad en los siguientes supuestos:

a) Cuando se encuentre en situación de servicio activo en otro cuerpo, especialidad u opción.

b) Cuando pase a prestar servicios como personal laboral fijo o como personal directivo con contrato laboral de alta dirección en cualquier Administración Pública, organismo o entidad del sector público y no le corresponda quedar en otra situación.

En el supuesto regulado en la letra b), el tiempo de permanencia en esta situación computará para el perfeccionamiento de trienios, cuando se reingrese al servicio activo, excepto si los servicios se prestan en entidades del sector público con personalidad jurídica privada.

2. El desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario

interino o personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

3. Para el reingreso al servicio activo se aplicarán las mismas reglas establecidas para la excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 154. *Excedencia con reserva de puesto.*

1. Si las necesidades del servicio debidamente motivadas lo permiten, y siempre que haya prestado servicios efectivos en cualquier Administración Pública durante diez años, podrá solicitarse una excedencia con reserva de puesto de trabajo, con una duración mínima de seis meses y un máximo de un año. Este derecho sólo puede ser ejercitado otra vez por la misma persona una vez transcurridos cinco años de servicios efectivos desde el final de la anterior excedencia.

2. Durante el tiempo de esta excedencia no se podrá prestar servicio en ninguna Administración Pública.

3. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones y el tiempo que permanezcan en la misma no será computable a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que sea de aplicación.

4. No podrá declararse esta situación mientras al personal funcionario se le instruya un procedimiento disciplinario o esté pendiente del cumplimiento de una sanción.

Artículo 155. *Excedencia voluntaria incentivada.*

1. El personal podrá solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria incentivada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se encuentre afectado por un proceso de reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos, a partir de la publicación del citado plan.

b) Cuando se encuentre en la situación de expectativa de destino.

c) Cuando se encuentre en la situación de excedencia forzosa como consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos.

2. Esta situación se concederá a instancia de parte y en ella se deberá permanecer un periodo de cinco años.

3. En esta situación se tendrá derecho a percibir un incentivo o indemnización por una sola vez, consistente en una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, devengadas en el último puesto desempeñado, excluidas las pagas extraordinarias, por cada año completo de servicios y con un máximo de doce meses.

4. No será computable el tiempo de permanencia a efectos de carrera profesional, trienios ni de derechos en el régimen de la seguridad social que sea de aplicación.

5. No podrá concederse la excedencia voluntaria incentivada cuando se esté

sometido a un procedimiento disciplinario o pendiente del cumplimiento de una sanción.

Artículo 156. *Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa se produce por las siguientes causas:

a) Para el personal en situación de expectativa de destino, por el transcurso del periodo máximo establecido en el artículo 157.4 o por el incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 157.3.

b) Para el caso de que el personal procedente de la situación de suspensión solicite su reingreso y no resulte posible concedérselo en el plazo de seis meses contados a partir de la extinción de la responsabilidad, por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.

2. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), el reingreso obligatorio será en un puesto de características similares al que ejercía la persona afectada por el proceso de reasignación de efectivos. Esta persona está obligada a participar en los cursos de capacitación que se le ofrezcan y a participar en los concursos de méritos para puestos adecuados de su cuerpo, especialidad u opción.

El resto de personas excedentes forzosas tiene la obligación de participar en la primera convocatoria de provisión ordinaria que se convoque cuyos requisitos de cumplimiento reúnan, y de aceptar los destinos que se les señalen en puestos de similares características.

3. El personal en situación de excedencia forzosa tiene derecho a percibir las

retribuciones básicas y, si corresponde, las prestaciones familiares por hijos o hijas a su cargo, y también tiene derecho al cómputo del tiempo que permanezca en esta situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que le sea de aplicación.

4. El personal excedente forzoso no podrá ocupar puestos de trabajo en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa, salvo en los supuestos contemplados por la normativa sobre incompatibilidades y previa autorización. La obtención de puesto de trabajo en dicho sector determinará, en su caso, el pase a la situación administrativa que corresponda.

5. El incumplimiento de las obligaciones recogidas en los apartados anteriores determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 157. *Expectativa de destino*.

1. El personal al que se suprima el puesto de trabajo a consecuencia de una reasignación de efectivos, de un plan de ordenación de recursos humanos o de otras medidas de racionalización de la organización administrativa y de personal reguladas por la presente Ley, y que no haya obtenido destino alguno, podrá ser declarado en situación de expectativa de destino.

2. El personal en expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el tramo de carrera consolidado y el cincuenta por ciento del complemento específico del puesto que ejercía cuando pasó a tal situación.

3. El personal en expectativa de destino está obligado a:

a) Aceptar destino en puestos de características similares al que ocupaba y que se le ofrezcan en la misma localidad donde estaba destinado.

b) Participar en los concursos para puestos adecuados a su cuerpo, especialidad u opción que estén situados en la misma localidad donde estaba destinado.

c) Participar en los cursos de capacitación a los que se le convoque.

4. El periodo máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa. Para el resto de efectos, esta situación se equipara a la de servicio activo.

Artículo 158. *Suspensión de funciones.*

1. La suspensión de funciones podrá ser provisional o firme.

2. El personal declarado en la situación de suspensión de funciones quedará privado, durante el tiempo de permanencia en la misma, del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición, sin perjuicio de lo dispuesto para el supuesto de suspensión provisional.

3. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento disciplinario, en los términos establecidos en el artículo 174, por un periodo máximo de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento por causa imputable a la persona interesada, así como en el supuesto de un procedimiento judicial penal, en los supuestos previstos en el artículo 159.

Durante el periodo de suspensión provisional el personal tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo, manteniendo el puesto de trabajo que haya ocupado con carácter definitivo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el personal deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a elevarse a definitiva, la Administración deberá restituir a dicho personal la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado en plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será tenido en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la suspensión provisional se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del personal a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

4. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa penal o por sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

El personal declarado en la situación de suspensión firme quedará privado, durante el tiempo de permanencia en la misma, del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición. La suspensión firme determinará la

pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

Artículo 159. *Suspensión de funciones por razón de procedimiento o condena penal.*

1. Cuando en la tramitación de un procedimiento penal se acuerde la prisión provisional u otras medidas que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo, el personal será declarado en la situación de suspensión provisional de funciones por todo el tiempo al que se extiendan la prisión provisional o dichas medidas.

Durante el periodo de suspensión provisional el personal tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo, manteniendo el puesto de trabajo que haya ocupado con carácter definitivo.

2. Asimismo, el personal que tenga la condición de persona investigada en un procedimiento penal en el que no se acuerde la prisión provisional u otras medidas que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo podrá ser declarado motivadamente en la situación de suspensión provisional de funciones por el tiempo durante el cual mantenga dicha condición, si así lo justificara la naturaleza de los hechos imputados.

Durante el periodo de suspensión provisional el personal tendrá derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones, manteniendo en todo caso el puesto de trabajo que haya ocupado con carácter definitivo. El tiempo de suspensión será computable a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que sea de aplicación.

3. Finalizado el procedimiento penal con sentencia firme que imponga penas que no supongan la inhabilitación o suspensión de empleo o cargo público pero determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo, se declarará la situación de suspensión firme de funciones hasta el total cumplimiento de la condena, con pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

4. Si se levantara la imputación a la persona afectada, deberá acordarse la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. Del mismo modo se procederá si se revocan la prisión provisional o las medidas que determinan la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo, salvo que resulte de aplicación lo dispuesto en el apartado 2.

Artículo 160. *Reingreso al servicio activo.*

1. El reingreso al servicio activo del personal que no tenga reservado el puesto de trabajo se efectuará de forma ordinaria mediante la participación en las convocatorias de concurso o libre designación para la provisión de puestos que se convoquen.

Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adjudicación de un puesto de trabajo vacante con carácter provisional, cuando existan vacantes adecuadas dotadas presupuestariamente y condicionado a las necesidades del servicio, en los términos establecidos en el artículo 132.

2. Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo

en los casos en que proceda conforme a esta Ley. En los demás supuestos, el reingreso estará condicionado a la existencia de vacante presupuestariamente dotada y supeditado a las necesidades del servicio. Asimismo, reglamentariamente se determinará el orden de prelación para su resolución, cuando coincidan varias solicitudes de personas sin reserva de puesto de trabajo.

3. El personal que, no siendo titular definitivo de puesto de trabajo, pase a cualquiera de las situaciones administrativas que conllevan reserva de puesto, reingresará al servicio activo de conformidad con lo establecido en el artículo 132.

CAPÍTULO II

Personal funcionario interino

Artículo 161. *Situaciones administrativas del personal funcionario interino.*

1. El personal funcionario interino podrá encontrarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

a) Servicio activo.

b) Excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija.

c) Excedencia por razón de violencia de género.

d) Excedencia por razón de violencia terrorista.

e) Suspensión de funciones.

2. En el supuesto de que el puesto de trabajo que viniera desempeñando fuera provisto reglamentariamente o concurra alguna de las causas de cese previstas legalmente, procederá el cese del personal funcionario interino en servicio activo, excedente o suspendido.

3. La sanción de suspensión firme de funciones que exceda del plazo de seis meses conllevará el cese de la persona sancionada.

CAPÍTULO III

Personal laboral

Artículo 162. *Situaciones administrativas del personal laboral.*

1. El personal laboral se regirá en esta materia por el Convenio Colectivo propio del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y por la legislación laboral.

2. El Convenio Colectivo podrá determinar la aplicación de lo dispuesto en este Título al personal incluido en su ámbito de aplicación, en lo que resulte compatible con la legislación laboral.

TÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 163. *Responsabilidad disciplinaria.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley queda sujeto al régimen disciplinario establecido en la normativa estatal de carácter básico y en este Título, sin perjuicio de lo dispuesto en las normas sectoriales, laborales y los convenios colectivos que sean de aplicación.

2. Incurren en responsabilidad disciplinaria las personas autoras de las faltas, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de las mismas.

La responsabilidad disciplinaria de las personas inductoras y encubridoras se exigirá de conformidad con lo previsto en la normativa estatal de carácter básico.

3. De no ser posible el cumplimiento de la sanción por hallarse el personal funcionario en situación administrativa que lo impida, ésta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción de la sanción.

4. La pérdida de la condición de personal funcionario o laboral impide la exigencia de responsabilidad disciplinaria, pero no libera de la responsabilidad patrimonial o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquella.

5. Dentro del plazo de prescripción de las faltas podrá exigirse responsabilidad disciplinaria si se adquiere nuevamente la condición de personal funcionario o laboral.

Al personal funcionario interino o laboral temporal, siempre que no se hubiese producido la prescripción de las infracciones en que hubiese incurrido, podrá

exigírsele la responsabilidad disciplinaria en el caso de que se reincorporase a la prestación de servicios en la correspondiente Administración.

Artículo 164. *Principios que informan el ejercicio de la potestad disciplinaria*

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Irretroactividad de las disposiciones disciplinarias no favorables y retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora.

c) Proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Culpabilidad.

e) Presunción de inocencia.

Artículo 165. *Concepto y clasificación de las faltas disciplinarias*

1. Son faltas disciplinarias las acciones u omisiones tipificadas en la normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y, en su caso, en los convenios colectivos que sean de aplicación.



2. De conformidad con lo establecido la normativa estatal de carácter básico, las faltas se clasifican en muy graves, graves y leves.

Artículo 166. *Faltas muy graves*

1. Son faltas muy graves las reguladas en la normativa estatal de carácter básico.

2. También serán faltas muy graves del personal funcionario:

a) No abstenerse en aquellos asuntos en los que tenga un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

b) La condena por sentencia judicial firme por la comisión de un delito doloso contra la libertad e indemnidad sexuales, siempre que la víctima sea una persona con la que se relacione la persona condenada en el ejercicio de sus funciones.

c) La agresión física a cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de las funciones.

d) La declaración con carácter firme por la jurisdicción ordinaria o contable de ser responsable del menoscabo de fondos públicos por alcance o malversación de caudales públicos.

g) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas calificadas como graves en el periodo de dos años.

Artículo 167. *Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relativas al desempeño del puesto de trabajo, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, cuando no sea constitutiva de falta muy grave.

b) Las actuaciones u omisiones que impidan o dificulten de forma deliberada el cumplimiento de las obligaciones o la consecución de los objetivos de la unidad administrativa de destino.

c) El incumplimiento de las disposiciones en materia de incompatibilidades cuando no constituya falta muy grave.

d) La intervención, por dolo o negligencia inexcusable, en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas y no constituya falta muy grave.

e) La emisión de informes, la adopción de decisiones, resoluciones o acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio no grave a la Administración o a la ciudadanía.

f) El incumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y

salud de las personas.

g) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

h) La agresión verbal o el trato gravemente irrespetuoso a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.

i) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

j) Causar daños graves por negligencia grave o intencionadamente en el patrimonio de la Administración.

k) La negligencia grave en el deber de discreción profesional y de reserva respecto de los asuntos que conozca por razón del puesto de trabajo que sea causa de su publicidad o que provoque su difusión o conocimiento indebido, cuando causen perjuicio a la Administración.

l) La utilización indebida, para sí o para terceras personas, de forma reiterada, de los medios, incluidos los telemáticos, que la Administración Pública ha puesto a su disposición para el cumplimiento de sus funciones.

m) La aceptación de regalos, trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificadas por parte de personas físicas o entidades privadas.

n) El consumo de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que, en el

ejercicio de sus funciones, ponga en peligro la integridad física de otras personas o afecte al funcionamiento del servicio.

ñ) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de seis meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

o) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que supongan un mínimo de diez horas al mes.

p) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, que supongan un mínimo de siete faltas de puntualidad al mes.

q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que se detecten incumplimientos injustificados de la jornada y el horario de trabajo.

r) La simulación de enfermedad, accidente o incapacidad laboral, la prolongación maliciosa de estas situaciones o la realización de actividades incompatibles médica o legalmente con las mismas.

s) No prestar la colaboración que sea requerida en la instrucción de un procedimiento disciplinario, incluida la incomparecencia injustificada como testigo.

t) Haber sido declarada persona responsable de ocasionar menoscabo en los fondos públicos por la comisión de alguna de las infracciones previstas en la normativa de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, siempre que no constituya

falta muy grave.

x) La comisión de tres faltas leves en un periodo de seis meses.

2. Asimismo será considerada infracción grave, cualquier otro incumplimiento grave de los deberes u obligaciones o de los principios éticos y de conducta, que no deba ser calificado de muy grave.

Artículo 168. *Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones, salvo que constituya falta grave.

b) La incorrección con la ciudadanía, superiores, compañeros y compañeras y personal subordinado, cuando no sea constitutiva de falta grave.

c) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando no constituya falta grave.

e) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios, si no causan perjuicio grave.

f) La falta de asistencia injustificada a los cursos obligatorios.

g) El incumplimiento injustificado o inmotivado de trámites procedimentales y plazos, cuando no merezca la calificación de grave.

h) La presentación extemporánea sin justificación de los partes de comunicación y confirmación de bajas por incapacidad temporal.

i) El incumplimiento del deber de discreción profesional y de reserva respecto de los asuntos que conozca por razón del puesto de trabajo, salvo que constituya falta grave.

j) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

k) La falta injustificada de asistencia al trabajo cuando no constituya falta grave.

l) El incumplimiento de cualquier otro deber u obligación o de los principios éticos y de conducta, siempre que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

Artículo 169. *Sanciones.*

1. Las sanciones que pueden imponerse por las infracciones disciplinarias tipificadas en la normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y, en su caso, en los convenios colectivos que sean de aplicación, serán las siguientes:

a) Por faltas muy graves:

1.º La suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una una duración mínima de dos años y un día y la máxima prevista en la normativa estatal de carácter básico. La suspensión determinará, en todo caso, la pérdida del puesto de trabajo.

2.º El traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por un periodo de entre un año y un día y tres años. El personal en esta situación no podrá participar en los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo por el periodo establecido en la sanción.

3.º Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de las que forme parte, en el caso del personal funcionario interino o laboral temporal, por un período de dos años y un día a cuatro años.

4.º El demérito, que consistirá en la imposibilidad de participar en convocatorias para consolidar un tramo de la carrera horizontal durante un período entre un año y un día y tres años, la imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos de trabajo o de promoción interna por un periodo de entre un año y un día y tres años, o la prohibición de ocupar los puestos que se determinen reglamentariamente por un periodo de entre un año y un día y tres años.

b) Por las faltas graves:

1.º La suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal

laboral, por un periodo de entre quince días y dos años. La suspensión determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

2.º El traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por un periodo máximo de un año. El personal en esta situación no podrá participar en los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo por el periodo establecido en la sanción.

3.º El demérito, que consistirá en la en la imposibilidad de participar en convocatorias para consolidar un tramo de la carrera horizontal durante un período máximo de un año, la imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos de trabajo o de promoción interna por un periodo máximo de un año, o la prohibición de ocupar los puestos que se determinen reglamentariamente por un periodo máximo de un año.

4º La suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal funcionario interino o laboral temporal de las que forme parte, por un período de entre quince días y dos años.

c) Por faltas leves:

1.º La suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de catorce días.

2.º El apercibimiento por escrito.

3.º La suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal funcionario interino o laboral temporal de las que forme parte, por período máximo de catorce días.

2. En todos los casos de imposición de sanciones disciplinarias podrá establecerse, de forma accesoria a la sanción principal impuesta, la obligación de realizar cursos de formación sobre ética e integridad pública.

Artículo 170. *Principio de proporcionalidad, criterios de graduación de las faltas y de las sanciones y exención de la responsabilidad disciplinaria.*

1. En la imposición de sanciones disciplinarias se deberá observar la debida idoneidad y necesidad de la sanción a imponer, y su adecuación a la gravedad del hecho constitutivo de la infracción.

2. Para la graduación de las faltas y alcance de las sanciones se tendrán en cuenta los criterios establecidos en la normativa estatal de carácter básico.

Se deberá guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la falta disciplinaria y su calificación, así como entre éste y la sanción aplicada.

3. Existirá reiteración cuando la persona responsable haya sido sancionada por resolución firme por la comisión de otra falta, con independencia de su gravedad, siempre que sus antecedentes no estén cancelados. Existirá reincidencia cuando la persona responsable haya sido sancionada por resolución firme por la comisión de otra falta de la misma naturaleza, siempre que sus antecedentes no estén cancelados.

4. Será sancionable, como infracción continuada, la realización de una pluralidad de acciones u omisiones que infrinjan el mismo o semejantes preceptos administrativos, en ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión. La sanción aplicable será únicamente la correspondiente a la infracción más grave cometida.

Artículo 171. *Prescripción de las faltas y sanciones.*

1. La prescripción de las faltas y sanciones y el cómputo del plazo de prescripción se regirán por lo establecido en la normativa estatal de carácter básico.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde el día en que la falta se hubiera cometido. En el caso de faltas continuadas o permanentes, el plazo comenzará a contar desde la finalización de la conducta infractora.

3. Interrumpirá la prescripción la notificación a la persona interesada de la iniciación de un procedimiento administrativo de naturaleza disciplinaria, reiniciándose el plazo de prescripción si el procedimiento estuviera paralizado durante más de un mes por causa no imputable a la persona presuntamente responsable.

4. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que sea ejecutable la resolución por la que se impone la sanción o haya transcurrido el plazo para recurrirla.

Artículo 172. *Procedimiento disciplinario.*

1. El procedimiento disciplinario se regirá por lo dispuesto en la normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y demás normas que sean de aplicación.

2. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas sino mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario, de tramitación abreviada, con audiencia a la persona interesada.

3. La duración máxima del procedimiento disciplinario será de doce meses. Vencido este plazo sin que se notifique la resolución que ponga fin al procedimiento, se declarará de oficio la caducidad del mismo y se ordenará el archivo de las actuaciones. Dicha caducidad no interrumpirá la prescripción de las faltas, ni impedirá la incoación de un nuevo procedimiento por los mismos hechos, siempre que no se haya producido la prescripción de la falta.

4. Con anterioridad al inicio del procedimiento, el órgano competente podrá abrir un período de actuaciones previas, de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico.

5. La iniciación del procedimiento administrativo mediante denuncia determinará que la persona denunciante no sea objeto de actuaciones que constituyan represalias por sus denuncias, incluidas las amenazas y las tentativas de represalias, ya sean directas o indirectas, en particular aquellas que le inflijan un perjuicio en su relación de servicio o condiciones de trabajo. Serán nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones, decisiones y cualesquiera otras actuaciones que supongan una represalia por las denuncias presentadas, salvo que el órgano competente que las adopte acredite su legitimidad y su falta de relación causal con las mismas.

Sin perjuicio de otros derechos reconocidos en la legislación procedimental común, todas las personas denunciantes que formulen una denuncia tendrán derecho, desde el momento de la presentación de la misma, a:

a) Conocer el estado de la tramitación de sus denuncias y que se les notifiquen los actos y resoluciones dictadas respecto de las mismas.

b) A que las denuncias presentadas finalicen mediante resolución expresa y motivada.

6. Los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución se realizarán de oficio por el órgano que tramite el procedimiento, siempre que sean posibles y pertinentes al procedimiento concreto, y sin perjuicio del derecho de las personas interesadas a proponer aquellas actuaciones que requieran su intervención o constituyan trámites legal o reglamentariamente establecidos.

7. En el caso del personal laboral, la sanción de suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo por falta leve se impondrá por el mismo procedimiento previsto para las faltas muy graves y graves.

8. La suspensión provisional como medida provisional en la tramitación de un procedimiento disciplinario se podrá acordar en los términos previstos en el artículo 158, y conforme a lo dispuesto en la normativa estatal de carácter básico y en esta Ley.

Artículo 173. *Derechos del personal en el procedimiento disciplinario.*

El personal tendrá los siguientes derechos en el procedimiento disciplinario:

a) A ser notificado de la identidad de la persona instructora, de quien, en su caso, ejerza la secretaría del procedimiento, de la autoridad competente para resolver, así como a recusarlas por las causas legalmente establecidas. La presentación de la recusación no supondrá la suspensión del procedimiento

b) A ser notificado de los hechos que se le imputen, de las faltas disciplinarias que tales hechos puedan constituir, y de las sanciones que, en su caso, se le pudieran imponer, así como de la resolución que ponga fin al procedimiento.

c) A plantear alegaciones, proponer pruebas, y utilizar los demás medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico que resulten procedentes.

d) A actuar en el procedimiento con asistencia letrada o de la representación sindical que determine.

Artículo 174. *Inscripción y cancelación de las sanciones.*

1. Las sanciones disciplinarias se inscribirán en el registro de personal correspondiente, con indicación de las faltas que las motivaron.

2. La cancelación de estas inscripciones, a excepción de la separación del servicio y del despido disciplinario, se producirá a solicitud de la persona interesada, una vez

transcurridos los periodos equivalentes a los de la prescripción de las sanciones.

3. Las inscripciones de sanciones canceladas o las que hubieran debido serlo no computarán a efectos de reincidencia o reiteración.

Artículo 175. *Extinción de la responsabilidad disciplinaria.*

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue, salvo los supuestos establecidos en el artículo 163.5, por alguna de las siguientes causas:

a) Cumplimiento de la sanción.

b) Prescripción de la falta o de la sanción.

c) Pérdida de la condición de personal funcionario o laboral de la persona interesada.

d) Fallecimiento.

2. Si durante la tramitación del procedimiento sancionador se produjese la pérdida de la condición de personal funcionario o laboral de la persona interesada, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido dicho procedimiento, salvo que la persona interesada inste su continuación, y así se acuerde.

La resolución por la que se declare extinguido el procedimiento y su archivo comportará el alzamiento de cuantas medidas de carácter provisional se hubiesen adoptado con respecto a la persona interesada.

TÍTULO XIII

Relaciones interadministrativas

Artículo 176*. Relaciones de cooperación entre las Administraciones Públicas.*

1. En las materias objeto de esta Ley la actuación y relaciones de las Administraciones Públicas de Andalucía se fundamentarán en los principios establecidos en la normativa estatal de carácter básico.

2. Para la consecución de objetivos comunes podrán celebrar convenios de colaboración y llevar a cabo planes y programas conjuntos de actuación en materia de empleo público.

Artículo 177. *Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía.*

1. Se creará una Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía, como órgano técnico de consulta, asesoramiento y participación, adscrita a la Consejería competente en materia de Administración Pública, a través de la que se hacer efectiva la coordinación de la política de empleo público de las Administraciones Públicas de Andalucía.

2. Esta Comisión de Coordinación estará compuesta por representantes de las Consejerías competentes en materia de Administración Pública, educación, salud y Administración Local, así como por representantes de la Administración Local designados por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, y representantes

de las Universidades Públicas de Andalucía, designados por el Consejo Andaluz de Universidades.

3. Con carácter general corresponderá a esta Comisión de Coordinación elaborar los estudios e informes en materia de empleo público en Andalucía que le sean solicitados, y cualesquiera otras funciones que le sean expresamente encomendadas por norma legal o reglamentaria.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: *Desarrollo reglamentario.*

El desarrollo reglamentario de esta Ley se entenderá referido al ámbito de cada una de las Administraciones Públicas de Andalucía a las que resulta de aplicación.

Segunda: *Personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación.*

Con respeto a la normativa específica, las referencias de esta Ley a la Administración de la Junta de Andalucía se entenderán realizadas también a las demás Administraciones Públicas incluidas en el artículo 2 de esta Ley en lo que la misma les resulte de aplicación.

Tercera:*Personal laboral indefinido no fijo.*

1. Tendrá la condición de personal laboral indefinido no fijo quien obtenga dicha declaración en virtud de sentencia judicial laboral firme y también de acuerdo con lo que establezca la normativa estatal de carácter básico.

2. El personal laboral indefinido no fijo no tendrá, en ningún caso, adscripción definitiva en el puesto de trabajo que venía desempeñando. En consecuencia, su régimen jurídico será diferente al del personal laboral fijo cuyo acceso a la Administración se produce mediante procedimientos de convocatoria pública y en aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad. En todo caso, le resultará de aplicación el régimen de retribuciones, permisos, derechos y deberes del personal laboral fijo, en lo que resulte compatible con su condición.

3. Mantendrá su condición de personal laboral indefinido no fijo hasta tanto se produzca la extinción de la misma por la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo conforme a la normativa que rige el acceso a la condición de personal laboral fijo y, en su caso, por el acceso a la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo conforme al régimen de acceso al empleo público previsto en la presente Ley.

4. Al personal laboral indefinido no fijo le resultará aplicable lo dispuesto en el artículo 140, párrafo primero, relativo a la movilidad por razones de salud, así como también lo que establece el artículo 141.1 sobre movilidad por razones de violencia de género.

Cuarta: *Tramitación electrónica.*

En todos los procedimientos derivados de la regulación contenida en esta Ley será obligatoria la relación con la Administración a través de medios electrónicos.

Quinta: *Órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal.*

1. Se creará un órgano administrativo de resolución de conflictos de la Junta de Andalucía, que tendrá por misión resolver los conflictos surgidos entre la Administración de la Junta de Andalucía y el personal a su servicio en aquellas materias reguladas por esta Ley, con el fin de garantizar los principios de actuación que presiden la misma.

2. La naturaleza de este órgano administrativo es de carácter especializado y actúa con plena independencia funcional en el ejercicio de sus competencias. Se adscribirá, sin integrarse en la estructura jerárquica de la Administración, a la Consejería competente en materia de función pública.

3. Las personas que sean miembros de este órgano gozarán de independencia y serán nombradas por Acuerdo del Consejo de Gobierno entre personal funcionario de carrera incluido en el artículo 2, con licenciatura o grado en Derecho. Deberán haber desempeñado su actividad por tiempo superior a quince años, la persona titular de la Presidencia, y a diez años, las personas titulares de las Vocalías, preferentemente en el ámbito del Derecho Administrativo relacionado directamente con el empleo público.

4. Sus nombramientos serán públicos por un período de cinco años renovable por una sola vez.

5. Los presupuestos anuales de la Comunidad Autónoma de Andalucía garantizarán los medios personales, materiales y presupuestarios necesarios para el ejercicio de sus funciones.

6. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para realizar las reclamaciones ante dicho órgano, que determinarán la suspensión automática de las resoluciones o acuerdos objeto de impugnación. Este procedimiento estará presidido por los principios de agilidad, accesibilidad y transparencia.

7. Las resoluciones dictadas por este órgano son sustitutivas de los recursos de alzada y de reposición, respetando el carácter potestativo de este último.

8. Este órgano podrá en su actuación:

a) Ejercer una función consultiva respecto de la Administración en las materias de esta Ley. En todo caso, deberá ser consultado preceptivamente respecto de los anteproyectos de ley que afecten al régimen jurídico del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

b) En la resolución de las reclamaciones interpuestas podrá anular los actos impugnados, retrotraer actuaciones, imponer nuevos contenidos a la decisión que deberá adoptar la Administración y exigir el cumplimiento de la actividad reclamada y su debido cumplimiento por parte de la Administración, salvo que ésta decida impugnar la resolución ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

c) Mediante convenio podrán ejercer dichas funciones para resolver los recursos interpuestos contra los actos dictados en materia de personal por los órganos competentes del Parlamento de Andalucía, la Cámara de Cuentas de Andalucía, el Consejo Consultivo de Andalucía, el Consejo Audiovisual de Andalucía, el Defensor del Pueblo Andaluz, el Consejo Económico y Social de Andalucía y el Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía. A tal efecto, dichas instituciones

podrán celebrar el correspondiente convenio con la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública, en el que se estipulen las condiciones para sufragar los gastos derivados de esta asunción de competencias.

d) Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable a las Universidades Públicas de Andalucía y a las entidades locales de Andalucía.

Sexta: *Régimen de incompatibilidades del personal alto cargo.*

El personal directivo público profesional de tipo A estará sometido al régimen de incompatibilidades del personal alto cargo.

Séptima: *Especialidad en la promoción al Subgrupo C1.*

En la promoción interna vertical del Subgrupo C2 al Subgrupo C1 del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, se podrá participar sin requisito de titulación si se tiene una antigüedad de diez años en Subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

Octava: *Promoción profesional del personal funcionario interino.*

1. El personal funcionario interino estará sometido a evaluación del desempeño en los mismos términos que se regulan en el Capítulo II del Título V respecto del personal funcionario de carrera y en el correspondiente desarrollo reglamentario.

2. El personal funcionario interino que, tras la superación del correspondiente proceso selectivo, adquiera la condición de personal funcionario de carrera en el mismo subgrupo o grupo en el que prestó servicios como personal funcionario interino, tendrá derecho, a efectos del reconocimiento de los correspondientes tramos de carrera horizontal, a que se le considere como período de permanencia los años prestados como personal funcionario interino y los resultados positivos obtenidos en la evaluación de su desempeño durante ese período.

Novena. *Retribuciones.*

Para la aplicación de lo dispuesto en los artículos 64.b), párrafo tercero y 66.1 sobre la cuantía de los trienios y el importe de las retribuciones complementarias de las pagas extraordinarias, respectivamente, será necesario que así se establezca en la ley de presupuestos de la Junta de Andalucía, que también determinarán, asimismo, las reglas a las que habrá de sujetarse dicha aplicación.

En su defecto, se continuará aplicando el actual sistema de cálculo de las cuantías de los trienios y del importe de las retribuciones complementarias de las pagas extraordinarias.

Décima. *Especialidades creadas en esta Ley.*

El Consejo de Gobierno regulará las funciones y titulaciones de las especialidades creadas en esta Ley.

Undécima: *Cuerpos y especialidades de la Administración general de la Junta de Andalucía.*

La Administración general de la Junta de Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 100 y, de conformidad con la normativa estatal de carácter básico, agrupará al personal funcionario en los siguientes cuerpos y especialidades:

Grupo A. Subgrupo A1:

a) Cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración de la Junta de Andalucía:

b) Cuerpo Superior de Administración, con las siguientes especialidades:

- Administración General
- Administración de Gestión Financiera
- Régimen Jurídico

c) Cuerpo Superior de Inspección de personal de la Junta de Andalucía.

d) Cuerpo Superior de Inspección de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda.

e) Cuerpo de Letrados y Letradas de Administración Sanitaria.

f) Cuerpo Superior Facultativo, con las siguientes especialidades:

- Arquitectura Superior
- Ingeniería Agrónoma

- Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería de Minas
- Ingeniería de Montes
- Biología
- Farmacia
- Medicina
- Medicina del Trabajo
- Pesca
- Química
- Veterinaria
- Geografía
- Geología
- Pedagogía
- Psicología
- Sociología
- Estadística
- Informática
- Archivística
- Biblioteconomía
- Conservadores y conservadoras de Museos
- Conservadores y conservadoras del Patrimonio:
    - Patrimonio Arqueológico
    - Patrimonio Artístico
    - Patrimonio Etnográfico
    - Restauración de bienes muebles

- Ingeniería de Telecomunicaciones
- Actividad Física y del Deporte
- Ciencias Sociales y del Trabajo
- Ciencias del Medio Natural y Calidad Ambiental
- Inspección de Prestaciones y Servicios Sanitarios
- Investigación Agraria y Pesquera.

g) Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias con las siguientes especialidades:

- Farmacia.
- Veterinaria

Grupo A. Subgrupo A2:

a) Cuerpo de Subinspección de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda.

b) Cuerpo de Gestión Administrativa, con las siguientes especialidades:

- Administración General
- Gestión Financiera

c) Cuerpo Técnico Facultativo, con las siguientes especialidades:

- Arquitectura Técnica
- Ingeniería Técnica Agrícola
- Ingeniería Técnica de Obras Públicas

- Ingeniería Técnica Industrial
- Ingeniería de Minas
- Ingeniería Técnica Forestal
- Enfermería
- Enfermería del Trabajo
- Pesca
- Topografía
- Trabajo Social
- Estadística
- Informática
- Ayudantes de Archivos
- Ayudantes de Bibliotecas
- Ayudantes de Museos
- Ayudantes del Patrimonio Histórico
- Turismo
- Educación Social
- Subinspección de Prestaciones y Servicios Sanitarios
- Desarrollo Agrario y Pesquero

Grupo B. Cuerpo Técnico de Gestión Administrativa.

Grupo B. Cuerpo Técnico de Gestión.

Grupo C. Subgrupo C1:

a) Cuerpo Administrativo.

b) Cuerpo de Ayudantes, con las siguientes especialidades:

- Delineantes
- Informática
- Pesca
- Agentes de Medio Ambiente
- Administración Agraria

Grupo C. Subgrupo C2:

Cuerpo Auxiliar Administrativo.

Duodécima: *Cambio de denominación de cuerpos.*

1. El Cuerpo Superior de Administradores pasa a denominarse Cuerpo Superior de Administración.

2. El Cuerpo de Gestión Administrativa pasa a denominarse Cuerpo Superior de Gestión Administrativa.

3. El Cuerpo General de Administrativos pasa a denominarse Cuerpo Administrativo.

4. El Cuerpo Técnico de Grado Medio pasa a denominarse Cuerpo Técnico facultativo.

Decimotercera: *Integración de cuerpos, especialidades y opciones del personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía en los cuerpos y*

especialidades configurados en la Disposición adicional Undécima.

1. En el Cuerpo de Letrados y Letradas de Administración Sanitaria se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Letrados y Letradas de Administración Sanitaria.

2. En el Cuerpo Superior facultativo especialidad Arquitectura Superior se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Arquitectura Superior.

3. En el Cuerpo Superior facultativo especialidad Ingeniería Agrónoma, se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería Agrónoma.

4. En el Cuerpo Superior facultativo especialidad Ingeniería de Caminos Canales y Puertos se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería Caminos Canales y Puertos.

5. En el Cuerpo Superior facultativo especialidad Ingeniería Industrial, se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería Industrial.

6. En el Cuerpo Superior facultativo especialidad Ingeniería de Minas, se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería de Minas.

7. En el Cuerpo Superior facultativo especialidad Ingeniería de Montes se integra el

personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería de Montes.

8. En el Cuerpo Superior facultativo especialidad Biología se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Biología.

9. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Farmacia se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Farmacia.

10. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Medicina se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Medicina.

11. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Medicina del Trabajo se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Medicina, subopción Medicina del Trabajo.

12. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Pesca se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Pesca.

13. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Química se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Química.

14. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Veterinaria se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Veterinaria.

15. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Geografía se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Geografía.

16. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Geología se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Geología.

17. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Pedagogía se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Pedagogía.

18. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Psicología se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Psicología.

19. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Sociología se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Sociología.

20. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Estadística se integra el

personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Estadística.

21. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Informática se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Informática.

22. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Archivística se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Archivística.

23. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Biblioteconomía se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Biblioteconomía.

24. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Conservadoras y Conservadores de Museo se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Conservadores de Museo.

25. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Conservadoras y Conservadores del Patrimonio, se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Conservadores del Patrimonio.

26. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Ingeniería de

Telecomunicaciones se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería de Telecomunicaciones.

27. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Actividad Física y del Deporte se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Actividad Física y del Deporte.

28. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Ciencias Sociales y del Trabajo se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ciencias Sociales y del Trabajo.

29. En el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Ciencia del Medio Natural y Calidad Ambiental se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ciencia del Medio Natural y Calidad Ambiental.

30. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Arquitectura Técnica, se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Arquitectura Técnica.

31. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Ingeniería Técnica Agrícola se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería Técnica Agrícola.

32. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Ingeniería Técnica de Obras

Públicas se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería Técnica de Obras Públicas.

33. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Ingeniería Técnica Industrial se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería Técnica Industrial.

34. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Ingeniería de Minas se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería de Minas.

35. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Ingeniería Técnica Forestal, se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ingeniería Técnica Forestal.

36. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Enfermería se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso ATS/DUE.

37. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Enfermería del Trabajo se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso ATS/DUE, subopción Enfermería del Trabajo.

38. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Pesca se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al

Cuerpo por la opción de acceso Pesca.

39. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Trabajo Social se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Trabajo Social.

40. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Estadística se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Estadística.

41. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Informática se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Informática.

42. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Ayudantes de Archivos se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ayudantes de Archivos.

43. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Ayudantes de Bibliotecas se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ayudantes de Bibliotecas.

44. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Ayudantes de Museos se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ayudantes de Museos.

45. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Ayudantes del Patrimonio Histórico se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Ayudantes del Patrimonio Histórico.

46. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Turismo se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Turismo.

47. En el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Educación Social se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Educación Social.

48. En el Cuerpo de Ayudantes Técnicos especialidad Delineantes se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Ayudantes Técnicos que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Delineantes.

49. En el Cuerpo de Ayudantes Técnicos especialidad Informática se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Ayudantes Técnicos que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Informática.

50. En el Cuerpo de Ayudantes Técnicos especialidad Pesca se integra el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Ayudantes Técnicos que ingresó al Cuerpo por la opción de acceso Pesca.

Decimocuarta. *Normativa aplicable a cuerpos de personal funcionario existentes a la entrada en vigor de esta Ley.*

El Cuerpo de Letrados y Letradas de la Junta de Andalucía, creado por la Ley 8/1993, de 19 de octubre del Consejo Consultivo de Andalucía; el Cuerpo Superior de Ordenación del Territorio Urbanismo y Vivienda, creado por la Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de medidas para la vivienda protegida; el Cuerpo Superior Facultativo especialidad de Prestaciones y Servicios Sanitarios; el Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades de Farmacia y Veterinaria, creado por la Ley 8/1997, de 23 de diciembre, por la que se aprueban medidas en materia tributaria, presupuestaria, de empresas de la Junta de Andalucía y otras entidades de recaudación, de contratación, de función pública y de fianzas de arrendamientos y suministros; el Cuerpo Técnico de Grado Medio especialidad de Subinspección de Prestaciones y Servicios Sanitarios, creado por la Ley 17/1999, de 28 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas; y el Cuerpo de Ayudantes Técnicos especialidad Agentes de Medio Ambiente, creado por la Ley 15/2001, de 26 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales, presupuestarias, de control y administrativas, continuarán rigiéndose por sus respectivas leyes de creación, por la normativa reglamentaria de desarrollo de las mismas y por la presente Ley.

Decimoquinta. *Declaración a extinguir de cuerpos de personal funcionario.*

Se declaran a extinguir del Cuerpo Auxiliar Técnico las opciones de Guardería Forestal, de Informática y de Seguridad. El Consejo de Gobierno procederá, en su caso, a su reordenación y clasificación integrándolos en los cuerpos que tengan asignados igual titulación académica y retribuciones similares.

Decimosexta. *Modificación de la relación de puestos de trabajo.*

1. Se modificará la relación de puestos de trabajo para adscribir los puestos a los cuerpos y especialidades que correspondan de acuerdo con la clasificación legal establecida, declarando a extinguir la adscripción del cuerpo o especialidad cuando no coincida con las funciones del puesto.

2. El personal funcionario que a la entrada en vigor de esta Ley ocupe un puesto con carácter definitivo con funciones distintas a las de su cuerpo o especialidad podrá seguir desempeñando el puesto hasta su cese.

Decimoséptima. *Cuerpo Superior de Inspección de Personal de la Junta de Andalucía*.

Se crea, dentro del Grupo A, Subgrupo 1, el Cuerpo Superior de Inspección de Personal de la Junta de Andalucía, para ejercer las funciones de coordinación en materia de personal, de forma que se garantice la igualdad de trato en el ejercicio tanto de los derechos como de los deberes en el ámbito de la gestión de personal, así como todas aquellas otras funciones que garanticen la aplicación homogénea en el ámbito de la Junta de Andalucía de la normativa de recursos humanos, además del ejercicio de las funciones de instrucción y las correspondientes propuestas de resolución en materia disciplinaria.

Para el ingreso en este Cuerpo será necesario poseer la titulación de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o Grado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: *Inicio de la aplicación de la carrera horizontal.*

1. La primera convocatoria para el acceso a la carrera profesional horizontal se realizará en el plazo establecido en el desarrollo reglamentario de la misma previsto en esta Ley.

2. Hasta que se resuelva la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal se mantendrán en vigor al actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias.

Segunda: *Incorporación a la carrera profesional.*

La incorporación a la carrera profesional, una vez que se inicie, se producirá en el tramo que corresponda al número de años de permanencia, contabilizados de conformidad con lo establecido en el artículo 52.

Tercera: *Inicio de la carrera profesional del personal laboral.*

El inicio de la carrera profesional del personal laboral se llevará a cabo de la forma que se establezca a través de la negociación colectiva.

Cuarta: *Retribuciones vinculadas a la evaluación del desempeño.*

Hasta que se inicien por primera vez los procedimientos de evaluación del desempeño se continuará percibiendo el complemento de productividad, de acuerdo con su normativa reguladora.

Quinta. *Movilidad interadministrativa.*

Hasta tanto no se aprueben por la Conferencia Sectorial de Administración Pública los criterios generales a tener en cuenta para llevar a cabo las homologaciones necesarias para la movilidad interadministrativa, el artículo 126.3 y el 141. 6, 7 y 8 requerirán un informe previo de la Dirección General competente en materia de función pública en lo referente a la naturaleza del puesto a desempeñar, sistema de acceso y funciones.

Sexta. *Carrera profesional del personal funcionario que haya sido nombrado personal alto cargo*.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional del personal funcionario que haya sido nombrado personal alto cargo, miembro del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios, o que haya sido elegido para alcaldía o concejalía, retribuido y con dedicación exclusiva, presidente o presidenta de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, y diputados o diputadas provinciales con dedicación exclusiva, diputados o diputadas o senadores o senadoras de las Cortes Generales y personal miembro de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas. Este personal funcionario recibirá el mismo tratamiento en su promoción profesional y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido Directores o Directoras Generales y otros cargos superiores de las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que hayan desempeñado dichos cargos un mínimo de cuatro años continuados o cinco con interrupción.

2. Una vez se implante el sistema de carrera profesional previsto en esta Ley, el reconocimiento de los tramos de desarrollo profesional se obtendrá de acuerdo con

las reglas y principios regulados en la misma y en su desarrollo reglamentario, sin perjuicio de que quienes hayan desempeñado los cargos en las condiciones expuestas en el apartado 1 reciban un complemento retributivo personal y consolidado, en los términos que se establezcan en la correspondiente ley de presupuestos de las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley, por un período máximo de cinco años.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

Segunda. *Mantenimiento de vigencia.*

Mantienen su vigencia, en cuanto no resulten compatible con esta Ley o con la normativa estatal de carácter básico, las normas de desarrollo de la legislación de la función pública de Andalucía, en tanto no entren en vigor las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Desarrollo normativo de la Ley,*

Se faculta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y a las Consejerías competentes en materia de función pública, educación y salud, así como a los órganos correspondientes de las restantes Administraciones Públicas a las que resulta de aplicación esta Ley, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para el desarrollo de la presente Ley, así como para acordar las medidas necesarias para garantizar la efectiva ejecución e implantación de las previsiones contenidas en la misma.

Segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.