

Persevera

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

BLOQUE IV · GESTIÓN DE PERSONAL

Tema 5

Provisión de puestos y carrera administrativa

Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado

INGRESO LIBRE · EDICIÓN 2026

perseveraoposiciones.com

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Estudiar una oposición ya cuesta bastante. Dinero, tiempo, esfuerzo. Lo que se ofrece habitualmente añade fricción: temarios caros y no redistribuibles, academias con horarios fijos y mensualidades que no todos pueden pagar.

Persevera publica los temarios enteros, en abierto. Lees, copias, imprimes y compartes con quien quieras.

Esta es la primera entrega. Los siguientes cuerpos los decidiremos contigo: nos cuentas qué oposición te interesa.

El temario es un producto vivo: hay erratas, hay matices que pueden afinarse, hay decisiones de redacción que pueden discutirse. Si encuentras algo que pueda mejorar, escríbenos. Lo leemos todo y publicamos las correcciones.

ÍNDICE

Epígrafe 1 — Provisión de puestos de trabajo en la función pública	5
1. Concepto y marco general	5
2. El concurso como sistema normal de provisión	7
3. Resolución, toma de posesión y régimen de destinos	19
4. La libre designación con convocatoria pública	26
5. Procedimientos definitivos sin convocatoria pública: redistribución, reasignación y cambio de adscripción	32
6. Cobertura provisional y reingreso al servicio activo	40
7. Movilidad: forzosa, interadministrativa y protegida	46
8. Permutas y régimen del personal laboral	57
Epígrafe 2 — Los deberes y derechos de los funcionarios	59
1. Derechos individuales (art. 14 TREBEP)	59
2. Derechos individuales ejercidos colectivamente (art. 15 TREBEP)	62
3. Derechos retributivos (arts. 21-30 TREBEP)	64
4. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones (arts. 47-51 TREBEP + DD.AA. 13. ^a , 14. ^a y 16. ^a)	69
5. Deberes de los empleados públicos: el Código de Conducta (art. 52 TREBEP)	92
6. Principios éticos (art. 53 TREBEP)	94
7. Principios de conducta (art. 54 TREBEP)	97
Epígrafe 3 — La carrera administrativa	100
1. Concepto y modalidades de la carrera profesional (art. 16 TREBEP)	100
2. La carrera horizontal: marco TREBEP y su implantación en la AGE	103
3. La carrera vertical: el grado personal y los intervalos de niveles	108
4. Garantía del puesto de trabajo (art. 72 RD 364/1995)	115

5. La evaluación del desempeño (art. 20 TREBEP)	117
6. La carrera profesional del personal laboral (art. 19 TREBEP)	119
Epígrafe 4 — Promoción interna	121
1. Concepto, principios y modalidades (art. 18 TREBEP + art. 73 RD 364/1995)	121
2. Sistemas selectivos, convocatorias y porcentaje OEP	124
3. Requisitos de participación (art. 76 RD 364/1995)	126
4. Características de las pruebas, derechos del personal y acumulación de vacantes (arts. 77-79 RD 364/1995)	127
5. La promoción interna horizontal (art. 80 RD 364/1995)	131

TEMA 5

Epígrafe 1 — Provisión de puestos de trabajo en la función pública

1. Concepto y marco general

Una vez que el funcionario ha ingresado en la Administración, su relación con los distintos puestos que puede desempeñar a lo largo de su vida profesional se rige por las normas de **provisión**. Provisionar un puesto significa cubrirlo con personal ya perteneciente a la función pública, a diferencia del **acceso o ingreso**, que supone la incorporación de nuevo personal desde fuera de la organización.

El **Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público** (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre — TREBEP) establece en su artículo 78 los principios constitucionales y los procedimientos ordinarios aplicables con carácter general en todas las Administraciones Públicas, y reserva a las leyes de Función Pública de desarrollo la regulación de procedimientos adicionales en supuestos específicos.

Artículo 78 TREBEP · Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera

1. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.
3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el artículo 81.2, permutas entre

puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos.

El art. 78 estructura el régimen en tres planos. El **apartado 1** somete toda actuación de provisión a los mismos principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público —igualdad, mérito y capacidad del art. 103.3 CE— y añade el principio instrumental de **publicidad**, que no figura en sede constitucional pero el TREBEP eleva al rango de principio rector. El **apartado 2** identifica los **dos procedimientos ordinarios** que toda Administración debe utilizar: el concurso (regla general) y la libre designación con convocatoria pública (excepción reservada a puestos de especial responsabilidad o confianza). El **apartado 3** es una **cláusula de habilitación** a las leyes de Función Pública para que regulen procedimientos adicionales en los supuestos tasados que el propio precepto enumera (movilidad forzosa por necesidades del servicio del art. 81.2 TREBEP, permutas, salud, reingreso, cese o remoción y supresión de puestos).

En el ámbito de la Administración General del Estado, mientras no se aprueben las leyes de Función Pública de desarrollo del TREBEP previstas en su art. 6, la regulación reglamentaria sigue siendo el **Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado**, aprobado por **Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo**.

Artículo 36 RD 364/1995 · Formas de provisión

1. Los puestos de trabajo adscritos a funcionarios se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.

2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo.
3. Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en este Reglamento.

El art. 36 distribuye las formas de cobertura del puesto en tres planos paralelos a los del 78 TREBEP. El **apartado 1** confirma que el concurso es el «sistema normal de provisión» y la libre designación la modalidad alternativa, dependiendo en ambos casos de lo que determine la **relación de puestos de trabajo (RPT)** en atención a la naturaleza de las funciones del puesto. El **apartado 2** regula los procedimientos definitivos no convocados (redistribución y reasignación). El **apartado 3** habilita las dos figuras de cobertura provisional (comisión de servicios y adscripción provisional). El desarrollo íntegro de los procedimientos de los apartados 2 y 3 corresponde a las sub-secciones siguientes del Ep. 1 BOE.

RECUERDA

Ingreso ≠ provisión. El ingreso o acceso incorpora personal nuevo desde fuera (régimen del art. 61 TREBEP, Tema 2 BIV). La provisión cubre puestos con personal que ya es funcionario de carrera. El concurso y la libre designación son los dos sistemas ordinarios de provisión, comunes a todas las Administraciones (art. 78.2 TREBEP).

2. El concurso como sistema normal de provisión

El concurso es el **eje central** del sistema de provisión. El art. 36.1 RD 364/1995 lo califica expresamente como «el sistema normal», lo que significa que debe ser la regla general y que la libre designación opera como excepción reservada a puestos de especial responsabilidad o confianza. Su régimen estatutario está en el art. 79 TREBEP y su desarrollo reglamentario para la AGE en los arts. 38-50 RD 364/1995.

Artículo 79 TREBEP · Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera

1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.
2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo.
3. En las convocatorias de concursos podrá establecerse una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad, para quienes tengan la condición de víctima del terrorismo o de amenazados, en los términos fijados en el artículo 35 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, siempre que se acredite que la obtención del puesto sea preciso para la consecución de los fines de protección y asistencia social integral de estas personas.

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

4. En el caso de supresión o remoción de los puestos obtenidos por concurso se deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera

profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

El art. 79 organiza el concurso en cuatro planos. El **apartado 1** define materialmente el procedimiento como **valoración de méritos, capacidades y aptitudes** por órganos colegiados de carácter técnico, sometidos a tres principios estructurales —profesionalidad y especialización en su composición, paridad entre mujer y hombre y reglas de imparcialidad y objetividad en su funcionamiento—. El **apartado 2** remite a las leyes de Función Pública el establecimiento del **plazo mínimo de ocupación** de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos posteriores; mientras esa ley no se apruebe, en la AGE rige el plazo de **dos años** del art. 41.2 RD 364/1995. El **apartado 3** introduce un **plus de puntuación** —con tope equivalente al de antigüedad— para víctimas del terrorismo y amenazados conforme al art. 35 de la Ley 29/2011, siempre que la obtención del puesto sea precisa para los fines de protección y asistencia integral; cuando se invoca para garantizar la protección, es preceptivo el informe del Ministerio del Interior. El **apartado 4** garantiza que, cuando se suprime o remueve un puesto obtenido por concurso, debe asignarse al funcionario un nuevo puesto conforme al sistema de carrera profesional de su Administración.

RECUERDA

Cuatro planos del art. 79 TREBEP. 79.1: definición material y principios del órgano técnico. 79.2: remisión legal del plazo mínimo de ocupación (en AGE: 2 años, art. 41.2 RD 364/1995). 79.3: plus para víctimas del terrorismo o amenazados (Ley 29/2011 art. 35), tope = antigüedad, informe del Ministerio del Interior si se invoca por protección. 79.4: asignación de nuevo puesto tras supresión o remoción.

Las dos modalidades de concurso

El art. 38 RD 364/1995 distingue dos modalidades de concurso —el ordinario (regulado materialmente por la valoración de los méritos generales del art. 44) y el específico (con

un régimen propio en el art. 45)— en función de la naturaleza del puesto a cubrir y de la complejidad técnica de su valoración.

Artículo 44 RD 364/1995 · Méritos

1. En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a) Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias.
 - b) El grado personal consolidado se valorará, en todo caso, en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y, cuando así se determine en la convocatoria, en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos.
 - c) La valoración del trabajo desarrollado deberá cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados conforme se determine en la convocatoria, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel y, alternativa o simultáneamente, en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos, pudiendo valorarse también las aptitudes y rendimientos apreciados a los candidatos en los puestos anteriormente desempeñados.
 - d) Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento expresamente incluidos en las convocatorias, que deberán versar sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.

e) La antigüedad se valorará por años de servicios, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieren prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los Cuerpos o Escalas en que se hayan desempeñado los servicios.

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

a) El destino previo del cónyuge funcionario, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, siempre que se acceda desde municipio distinto.

b) El cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, hasta que el hijo cumpla doce años, siempre que se acredite por los interesados fehacientemente que el puesto que se solicita permite una mejor atención del menor.

c) El cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde un municipio distinto, y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar. La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.

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

4. En caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a la otorgada a los méritos enunciados en el apartado 1 del presente artículo, por el orden expresado. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa y, en su defecto, al número obtenido en el proceso selectivo.
5. Los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación. En los procesos de valoración podrán recabarse de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estimen necesarias para la comprobación de los méritos alegados.
6. En las convocatorias deberá fijarse una puntuación mínima para la adjudicación de destino.

El art. 44 estructura el régimen material del concurso ordinario en seis apartados. El **apartado 1** fija los **cinco méritos generales a-e** que han de valorarse en todo concurso (méritos específicos del puesto, grado personal consolidado, valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento y antigüedad). El **apartado 2** añade los **tres méritos de conciliación a-c** (destino previo del cónyuge funcionario, cuidado de hijos menores de doce años y cuidado de familiar hasta segundo grado dependiente), todos con tope equivalente a la puntuación de antigüedad. El **apartado 3** establece la **horquilla de puntuación 10%-40%** que cada uno de los conceptos —méritos generales y méritos de conciliación— debe respetar. El **apartado 4** regula el **régimen de desempate**, escalonado en tres niveles. El **apartado 5** fija la **fecha de cierre del plazo de presentación de instancias** como referencia para la valoración. El **apartado 6** obliga a las convocatorias a fijar una **puntuación mínima** para adjudicación.

Mérito (orden de desempate)	Qué se valora	Reglas específicas
a) Méritos específicos	Los adecuados a las características del puesto, determinados en la convocatoria	Solo los que figuren en la convocatoria

b) Grado personal consolidado	Posición en el intervalo del Cuerpo/Escala, en sentido positivo; opcionalmente, en relación con el nivel del puesto si la convocatoria lo determina	–
c) Valoración del trabajo desarrollado	Tiempo en puestos de cada nivel; alternativa o simultáneamente, experiencia en el área funcional/sectorial y similitud con el puesto convocado; pueden valorarse aptitudes y rendimientos apreciados	Cuantificación según naturaleza del puesto y convocatoria
d) Cursos de formación y perfeccionamiento	Solo los incluidos en la convocatoria, sobre materias directamente relacionadas con las funciones del puesto	–
e) Antigüedad	Años de servicios; se computan los reconocidos prestados antes de la condición de funcionario de carrera	No se computan servicios simultáneos con otros ya alegados

RECUERDA

Tres méritos de conciliación, mismo tope que la antigüedad. Cónyuge funcionario con destino previo en el municipio (44.2.a), cuidado de hijos menores de doce años (44.2.b) y cuidado de familiar hasta segundo grado dependiente (44.2.c). Su puntuación máxima es la fijada para la antigüedad: no se suman por encima. El cuidado de hijos y el de familiar son incompatibles entre sí; el del cónyuge sí es compatible con cualquiera de los otros dos.

MATIZ

Horquilla 10%-40% y desempate en tres niveles. Cada concepto del 44 tiene puntuación entre el 10% y el 40% de la máxima total (44.3). En empate, el desempate sigue el orden literal de los méritos a→e (44.4); de persistir, fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa; en defecto de fecha, número obtenido en el proceso selectivo. Y los méritos se cierran a la fecha de presentación de instancias (44.5), no a la de resolución.

Artículo 45 RD 364/1995 · Concursos específicos

1. Cuando, en atención a la naturaleza de los puestos a cubrir, así se determine en las convocatorias, los concursos podrán constar de dos fases. En la primera se valorarán los méritos enunciados en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 del artículo anterior conforme a los criterios establecidos en el mismo. La segunda fase consistirá en la comprobación y valoración de los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto. A tal fin podrá establecerse la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, que deberán especificarse necesariamente en la convocatoria.
2. En estos supuestos, en la convocatoria figurará la descripción del puesto de trabajo, que deberá incluir las especificaciones derivadas de la naturaleza de la función encomendada al mismo y la relación de las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan. Asimismo, deberá fijar los méritos específicos adecuados a las características de los puestos mediante la delimitación de los conocimientos profesionales, estudios, experiencia necesaria, titulación, en su caso, y demás condiciones que garanticen la adecuación para el desempeño del puesto.

3. Las convocatorias fijarán las puntuaciones máximas y mínimas de las dos fases.
4. En su caso, la memoria consistirá en un análisis de las tareas del puesto y de los requisitos, condiciones y medios necesarios para su desempeño, a juicio del candidato, con base en la descripción contenida en la convocatoria.

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

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

5. La valoración de los méritos deberá efectuarse mediante puntuación obtenida con la media aritmética de las otorgadas por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración, debiendo desecharse a estos efectos la máxima y la mínima concedidas o, en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales. Las puntuaciones otorgadas, así como la valoración final, deberán reflejarse en el acta que se levantará al efecto.
6. La propuesta de resolución deberá recaer sobre el candidato que haya obtenido mayor puntuación, sumados los resultados finales de las dos fases.

El art. 45 articula el concurso específico como un procedimiento de **dos fases**. La **primera fase** valora los méritos generales del 44.1.b-e (todos los del 44.1 salvo los específicos), conforme a los criterios del propio 44. La **segunda fase** valora los méritos específicos adecuados a las características del puesto, mediante la elaboración de **memoria** y/o la celebración de **entrevista** —ambas técnicas opcionales para la convocatoria pero, una

vez optadas, deben especificarse expresamente en ella—. La convocatoria debe fijar las **puntuaciones máximas y mínimas de cada fase** (45.3) y la propuesta de resolución debe recaer sobre el candidato con mayor puntuación **sumadas las dos fases** (45.6). La valoración de los méritos de la segunda fase se realiza mediante **media aritmética** de las puntuaciones de cada miembro de la Comisión, **desechando la máxima y la mínima** — o, si se repite, una de las repetidas— (45.5).

Aspecto	Concurso ordinario	Concurso específico (art. 45)
Fases	Una sola	Dos fases (méritos generales del 44.1.b-e + méritos específicos del puesto)
Méritos valorados	Los cinco del art. 44.1.a-e	Primera fase: 44.1.b-e. Segunda: específicos del puesto
Pruebas adicionales	Sin memoria ni entrevista	Memoria y/o entrevista, opcionales pero especificadas en convocatoria
Régimen aplicable a la Comisión	Composición mínima del 46	Además: grado personal o nivel igual o superior al del puesto convocado
Resolución	Mayor puntuación total	Mayor puntuación sumadas las dos fases

Los criterios prácticos consolidados en la gestión de la AGE reservan el concurso ordinario a los puestos con **complemento de destino (CD) de nivel 22 o inferior** y complemento específico (CE) normalizado, mientras que el específico se utiliza para puestos con CD superior a 22, CE superior al normalizado o cuya especialización lo justifique. Las secretarías y los puestos con doble adscripción A2/C1 se cubren por una u otra modalidad según determine la convocatoria.

Artículo 46 RD 364/1995 · Comisiones de Valoración

1. Las Comisiones de Valoración estarán constituidas como mínimo por cuatro miembros designados por la autoridad convocante, de los que uno, al menos, será designado a propuesta del centro directivo al que corresponda la administración de personal. Cuando el concurso se efectúe

al amparo de lo dispuesto en el artículo 45 de este Reglamento, uno, al menos, de los restantes miembros será designado a propuesta del centro directivo al que figuren adscritos los puestos convocados.

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

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

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

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

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

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

2. Las Comisiones propondrán al candidato que haya obtenido mayor puntuación.

El art. 46 regula el **órgano técnico colegiado** que valora los méritos del concurso. Su composición mínima es de **cuatro miembros designados por la autoridad convocante**, con un núcleo necesario integrado por uno designado a propuesta del **centro directivo al que corresponda la administración de personal** y, en concursos específicos del 45, uno adicional a propuesta del centro al que figuren adscritos los puestos convocados. Puede designarse un representante de la Secretaría de Estado para la Administración Pública. Las **organizaciones sindicales** más representativas y las que cuenten con más del diez por ciento de representantes —en el conjunto de las Administraciones públicas o en el ámbito correspondiente— tienen derecho a participar como miembros, pero su número **no podrá ser igual o superior** al de los miembros designados a propuesta de la Administración. Todos los miembros han de pertenecer a Cuerpo o Escala de **Grupo de titulación igual o superior** al del puesto convocado y, en los concursos específicos del 45, han de poseer además **grado personal o desempeñar puestos de nivel igual o superior** al de los convocados. Pueden recabarse **expertos asesores** que actúan con voz pero sin voto. La Comisión propone al candidato con mayor puntuación (46.2), que la autoridad convocante resolverá conforme al art. 47.

MATIZ

Cuatro miembros mínimo, sindicatos no paritarios, asesores con voz sin voto. El mínimo es **cuatro** miembros, no tres. Los sindicatos no pueden ser **igual ni superior** en número a los miembros de la Administración: la Comisión no es órgano paritario con la representación sindical. Los expertos asesores tienen **voz pero sin voto** (no puntúan). Y en los concursos específicos del 45, los miembros han de tener **grado personal o nivel igual o superior** al del puesto convocado, requisito adicional al Grupo de titulación que se exige siempre.

MATIZ

Secretaría de Estado para la Administración Pública en el RD 364/1995. El literal vigente del 46.1 (y de los arts. 48.2, 54.1 y 64.3) sigue diciendo «Secretaría de Estado para la Administración Pública» (SEPAP), denominación de 1995. La estructura orgánica vigente del Ministerio actual la denomina **Secretaría de Estado de Función Pública** (SEFP). El RD 364/1995 no se ha reformado en este punto: el literal del precepto sigue siendo el original.

3. Resolución, toma de posesión y régimen de destinos

Artículo 47 RD 364/1995 · Resolución

1. El plazo para la resolución del concurso será de dos meses contados desde el día siguiente al de la finalización del de la presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto.
2. La resolución del concurso se motivará con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria. En todo caso deberán quedar acreditadas en el procedimiento, como fundamentos de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido y la valoración final de los méritos de los candidatos.

El plazo de resolución del concurso es de **dos meses** desde el día siguiente al de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto. La resolución se motiva con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria, debiendo quedar acreditados como fundamentos la observancia del procedimiento debido y la valoración final de los méritos.

Artículo 48 RD 364/1995 · Toma de posesión

1. El plazo para tomar posesión será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del funcionario, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo.

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

2. El Subsecretario del Departamento donde preste servicios el funcionario podrá diferir el cese por necesidades del servicio hasta veinte días hábiles, comunicándose a la unidad a que haya sido destinado el funcionario.

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

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

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

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

El art. 48 articula los **plazos posesorios** en una cascada que conviene fijar con precisión, porque se entrelazan plazos breves (días hábiles) con plazos largos (un mes, tres meses) y porque la competencia para ampliarlos se distribuye entre tres autoridades distintas según el momento del proceso.

Actuación	Plazo	Órgano competente
Resolución del concurso	2 meses desde el día siguiente al de la finalización del de presentación de solicitudes (salvo que la convocatoria establezca otro)	Órgano convocante (art. 47.1)
Cese en el puesto de origen	3 días hábiles desde la publicación de la resolución en el BOE	Art. 48.1
Toma de posesión sin cambio de residencia	3 días hábiles desde el día siguiente al cese	Art. 48.1
Toma de posesión con cambio de residencia o reingreso al servicio activo	1 mes desde el día siguiente al cese (o desde la publicación BOE si es reingreso)	Art. 48.1
Prórroga del cese por necesidades del servicio	Hasta 20 días hábiles	Subsecretario del Departamento de origen (art. 48.2)
Aplazamiento excepcional de la fecha de cese	Hasta 3 meses en total (computada la prórroga anterior)	Secretaría de Estado para la Administración Pública (art. 48.2)
Prórroga de incorporación al nuevo destino	Hasta 20 días hábiles (solo si hay cambio de residencia y lo solicita el interesado por razones justificadas)	Subsecretario del Departamento de destino (art. 48.2)

Si el funcionario está disfrutando permisos o licencias cuando se publican los resultados, el cómputo de los plazos posesorios se inicia al **finalizar dichos permisos o licencias**, salvo que el órgano convocante acuerde suspender su disfrute por causas justificadas (48.3). Una vez tomada la posesión, el plazo posesorio computa como **servicio activo** a todos los

efectos, con la única excepción de los supuestos de reingreso desde excedencia voluntaria o por cuidado de hijos una vez transcurrido el primer año (48.4).

MATIZ

Tres prórrogas, tres autoridades, tres momentos. El Subsecretario del Departamento de **origen** difiere el **cese** (hasta 20 días hábiles, art. 48.2 párr. 1.º). La SEPAP aplaza **excepcionalmente** la fecha de cese hasta **3 meses en total** (computada la prórroga anterior, art. 48.2 párr. 2.º). El Subsecretario del Departamento de **destino** prorroga la **incorporación** hasta 20 días hábiles, sólo si hay cambio de residencia y previa solicitud justificada del interesado (art. 48.2 párr. 3.º). No hay que confundir quién prorroga qué, sobre qué momento del proceso, ni con qué tope.

Artículo 49 RD 364/1995 · Destinos

1. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, se hubiere obtenido otro destino mediante convocatoria pública.
2. Los destinos adjudicados se considerarán de carácter voluntario y en consecuencia no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno, sin perjuicio de las excepciones previstas en el régimen de indemnizaciones por razón de servicio.

Los destinos adjudicados son **irrenunciables**, salvo que antes de finalizar el plazo de toma de posesión el funcionario hubiere obtenido otro destino mediante convocatoria pública. Tienen carácter **voluntario** y no generan derecho a indemnización por concepto alguno, sin perjuicio de las excepciones del régimen de indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 41.2 RD 364/1995 · Permanencia mínima de dos años

2. Los funcionarios deberán permanecer en cada puesto de trabajo de destino definitivo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión, salvo en el ámbito de una Secretaría de Estado o de un Departamento ministerial, en defecto de aquélla, o en los supuestos previstos en el párrafo segundo del artículo 20.1.e) de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y en el de supresión de puestos de trabajo.

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

El art. 41.2 RD 364/1995 fija para la AGE el **plazo mínimo de ocupación** al que remite el art. 79.2 TREBEP. Los funcionarios han de permanecer **dos años** en cada puesto de destino definitivo para participar en nuevos concursos, con dos excepciones: cuando se concurra **dentro del ámbito de una misma Secretaría de Estado o Departamento ministerial** (en defecto de aquélla) y cuando el puesto ha sido **suprimido**. A los funcionarios que accedan a otro Cuerpo o Escala por promoción interna o por integración y permanezcan en el mismo puesto se les computa el tiempo prestado en dicho puesto en el Cuerpo o Escala de procedencia (41.2 párr. 2.º).

Artículo 50 RD 364/1995 · Remoción del puesto de trabajo

1. Los funcionarios que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso podrán ser removidos por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo, que modifique los supuestos que sirvieron

de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

En los supuestos previstos en los artículos 42.3 y 74.2 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común no se podrá formular propuesta de remoción en tanto no quede establecida la ausencia de responsabilidad disciplinaria del funcionario y sólo cuando la causa del incumplimiento sea imputable al mismo.

2. La propuesta motivada de remoción será formulada por el titular del centro directivo, Delegado del Gobierno o Gobernador civil y se notificará al interesado para que, en el plazo de diez días hábiles, formule las alegaciones y aporte los documentos que estime pertinentes.
3. La propuesta definitiva se pondrá de manifiesto a la Junta de Personal correspondiente al centro donde presta servicio el funcionario afectado, que emitirá su parecer en el plazo de diez días hábiles.
4. Recibido el parecer de la Junta de Personal, o transcurrido el plazo sin evacuarlo, si se produjera modificación de la propuesta se dará nueva audiencia al interesado por el mismo plazo. Finalmente, la autoridad que efectuó el nombramiento resolverá. La resolución, que pondrá fin a la vía administrativa, será motivada y notificada al interesado en el plazo de diez días hábiles y comportará, en su caso, el cese del funcionario en el puesto de trabajo.
5. A los funcionarios removidos se les atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala, en el mismo municipio, no inferior en más de dos niveles al de su grado personal, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de

la fecha del cese y de acuerdo con el procedimiento que fije el Ministerio para las Administraciones Públicas.

La remoción es la **separación motivada del funcionario del puesto obtenido por concurso**, por causas sobrevenidas que objetivan la ruptura de las condiciones que sirvieron de base a la convocatoria. Las **dos causas tasadas del 50.1** son la **alteración del contenido del puesto** mediante modificación de la RPT que altere los supuestos de la convocatoria y la **falta de capacidad por rendimiento insuficiente** que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones del puesto. La remoción no es por tanto una sanción disciplinaria; los procedimientos disciplinario y de remoción son **independientes**: no puede formularse propuesta de remoción por rendimiento insuficiente mientras no quede establecida la ausencia de responsabilidad disciplinaria del funcionario, y sólo cuando la causa del incumplimiento sea imputable al mismo.

El **procedimiento del 50.2-4** es contradictorio: la propuesta motivada la formula el titular del centro directivo, Delegado del Gobierno o Gobernador civil; se notifica al interesado, que dispone de **diez días hábiles** para alegaciones; la propuesta definitiva se traslada a la **Junta de Personal**, que emite su parecer en el mismo plazo de diez días hábiles; si tras el parecer se modifica la propuesta, se concede **nueva audiencia al interesado** por idéntico plazo; finalmente, la autoridad que efectuó el nombramiento resuelve, mediante resolución motivada que pone fin a la vía administrativa y se notifica al interesado en plazo de diez días hábiles. Al funcionario removido se le atribuye, conforme al **50.5**, el **desempeño provisional** de un puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala, en el **mismo municipio**, no inferior en más de **dos niveles al de su grado personal**, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo.

MATIZ

Remoción ≠ sanción disciplinaria. La remoción del 50 RD 364/1995 no requiere infracción ni se rige por el régimen disciplinario: basta una causa sobrevenida objetiva (alteración del contenido del puesto vía RPT o rendimiento insuficiente sin inhibición). Los procedimientos disciplinario y de remoción son independientes; pero la propuesta de remoción por rendimiento insuficiente sólo cabe si previamente se establece la ausencia de responsabilidad disciplinaria y la causa es imputable al funcionario.

4. La libre designación con convocatoria pública

La libre designación es el segundo sistema ordinario de provisión, reservado a los puestos que por su **especial responsabilidad o confianza** requieren que el órgano competente seleccione al titular con mayor margen de discrecionalidad. A diferencia del concurso, la selección no se basa en la aplicación de un baremo objetivo de méritos, sino en la **apreciación discrecional de la idoneidad** del candidato en relación con los requisitos del puesto.

Artículo 80 TREBEP · Libre designación con convocatoria pública del personal funcionario de carrera

1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública.
3. El órgano competente para el nombramiento podrá recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos.

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

El art. 80 estructura la libre designación en cuatro planos. El **apartado 1** la define materialmente como **apreciación discrecional de la idoneidad** del candidato —no es discrecionalidad absoluta: sigue exigiendo cumplimiento de los requisitos del puesto y motivación de la resolución—. El **apartado 2** remite a las leyes de Función Pública la fijación de los **criterios para determinar qué puestos** pueden cubrirse por este procedimiento; mientras esa ley no se apruebe, en la AGE rige el catálogo del art. 51.2 RD 364/1995. El **apartado 3** habilita al órgano competente para **recabar especialistas** que asesoren en la apreciación de la idoneidad. El **apartado 4** consagra como rasgo definitorio la posibilidad de **cese discrecional** del titular, con la garantía estatutaria de que en caso de cese se le asigne un nuevo puesto conforme al sistema de carrera profesional de su Administración.

Artículo 51 RD 364/1995 · Procedimiento de libre designación

1. La facultad de proveer los puestos de libre designación corresponde a los Ministros de los Departamentos de los que dependan y a los Secretarios de Estado en el ámbito de sus competencias.
2. Sólo podrán cubrirse por este sistema los puestos de Subdirector general, Delegados y Directores territoriales, provinciales o Comisionados de los Departamentos ministeriales, de sus Organismos autónomos y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, Secretarías de Altos Cargos de la Administración y aquellos otros de carácter directivo o de especial responsabilidad para los que así se determine en las relaciones de puestos de trabajo.

La **facultad de proveer** los puestos de libre designación corresponde a los **Ministros del Departamento** del que dependan los puestos y a los **Secretarios de Estado** en el ámbito de sus competencias (51.1). El **catálogo de puestos cubribles** del 51.2 enumera tasadamente cuatro categorías: **Subdirectores generales Delegados y Directores territoriales, provinciales o Comisionados** de los Departamentos ministeriales, OO.AA. y Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social; **Secretarías de Altos Cargos** de la Administración; y aquellos otros puestos de **carácter directivo o de especial responsabilidad** que las RPT determinen expresamente.

Artículo 52 RD 364/1995 · Convocatoria

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

Artículo 53 RD 364/1995 · Solicitudes

Las solicitudes se dirigirán, dentro de los quince días hábiles siguientes al de la publicación de la convocatoria, al órgano convocante.

Artículo 54 RD 364/1995 · Informes

1. El nombramiento requerirá el previo informe del titular del centro, organismo o unidad a que esté adscrito el puesto de trabajo a cubrir. Si fuera a recaer en un funcionario destinado en otro Departamento, se requerirá informe favorable de éste. De no emitirse en el plazo de quince días naturales se considerará favorable. Si fuera desfavorable, podrá, no obstante, efectuarse el nombramiento previa autorización del Secretario de Estado para la Administración Pública.

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

Artículo 55 RD 364/1995 · Cuerpos o Escalas con puestos en exclusiva

Cuando el funcionario pertenezca a un Cuerpo o Escala que tenga reservados puestos en exclusiva se precisará el informe favorable del Ministerio al que esté adscrito el Cuerpo o Escala.

Artículo 56 RD 364/1995 · Nombramientos

1. Los nombramientos deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del de presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta un mes más.
2. Las resoluciones de nombramiento se motivarán con referencia al cumplimiento por parte del candidato elegido de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y la competencia para proceder al mismo.

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

Artículo 57 RD 364/1995 · Toma de posesión

El régimen de toma de posesión del nuevo destino será el establecido en el artículo 48 de este Reglamento.

El procedimiento de libre designación arranca con una **convocatoria pública** que reproduce los requisitos del puesto contenidos en la RPT y puede añadir las especificaciones

derivadas de la naturaleza de las funciones (52). Las solicitudes se presentan en el **plazo de quince días hábiles** desde la publicación de la convocatoria (53). El nombramiento exige, conforme al 54, un **doblo informe**: el preceptivo y no vinculante del titular del centro, organismo o unidad al que esté adscrito el puesto a cubrir, y, si el candidato está destinado en otro Departamento, el **informe favorable** de ese Departamento, considerándose favorable por silencio en quince días naturales y autorizable por la SEPAP si fuera desfavorable. Cuando se trate de Directores de servicios periféricos de ámbito regional o provincial o de Jefes de unidades no encuadradas, se requiere además el informe del Delegado del Gobierno o del Gobernador civil (54.2). Si el funcionario pertenece a un Cuerpo o Escala con puestos reservados en exclusiva, se exige el **informe favorable** del Ministerio al que esté adscrito (55). El nombramiento debe efectuarse en el plazo máximo de **un mes**, prorrogable un mes más, motivándose con referencia al cumplimiento de los requisitos por el candidato y a la competencia para proceder (56). El régimen de toma de posesión es el del concurso (art. 48), por remisión del 57.

Fase	Contenido	Plazo
Convocatoria pública (52)	Descripción del puesto + requisitos de la RPT + especificaciones de las funciones	Publicación BOE
Solicitudes (53)	Dirigidas al órgano convocante	15 días hábiles desde la publicación
Informe del titular del centro del puesto (54.1)	Preceptivo, no vinculante	–
Informe favorable del Departamento del candidato si está destinado en otro (54.1)	Vinculante; silencio = favorable; si desfavorable, autorización SEPAP	15 días naturales
Informe del Delegado del Gobierno o Gobernador civil (54.2)	Solo en Directores de servicios periféricos o Jefes de unidades no encuadradas	–
Informe favorable del Ministerio del Cuerpo/Escala con puestos en exclusiva (55)	Vinculante	–
Nombramiento (56)	Motivado: cumplimiento de requisitos + competencia	1 mes desde fin del plazo de solicitudes, prorrogable 1 mes más

Toma de posesión (57 → 48)	Mismo régimen que el concurso	3 días hábiles sin cambio de residencia / 1 mes con cambio o reingreso
----------------------------	-------------------------------	--

MATIZ

Dos informes en libre designación, un solo silencio favorable. El informe del titular del centro del **puesto** (54.1 párr. 1.º) es preceptivo pero **no vinculante**: el órgano puede apartarse de él. El informe del Departamento de **destino** del candidato (54.1 párr. 2.º) tiene que ser **favorable** o, si es desfavorable, requiere autorización de la SEPAP; el silencio de **quince días naturales** equivale a favorable **sólo** para este segundo informe, no para el primero. Y el informe del Cuerpo o Escala con puestos en exclusiva (55) es siempre **favorable** y vinculante.

Artículo 58 RD 364/1995 · Cese

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

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

2. Los funcionarios cesados en un puesto de libre designación serán adscritos provisionalmente a un puesto de trabajo correspondiente a su Cuerpo o Escala no inferior en más de dos niveles al de su grado personal en el mismo municipio, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese y de acuerdo con el procedimiento que fije el Ministerio para las Administraciones Públicas.

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

El rasgo más singular de la libre designación es la **posibilidad de cese discrecional**. Los funcionarios nombrados para puestos de libre designación pueden ser cesados en cualquier momento sin que el órgano deba acreditar ninguna causa objetiva. La **motivación de la resolución de cese** se reduce a la referencia a la **competencia para adoptarla** (58.1), proyección directa del art. 80.4 TREBEP. La discrecionalidad del cese no implica, sin embargo, abandono del funcionario: el cesado es **adscrito provisionalmente** a un puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala, **no inferior en más de dos niveles al de su grado personal**, en el **mismo municipio** —salvo si está destinado en el exterior—, con efectos del día siguiente al cese y en tanto no obtenga otro destino con carácter definitivo.

RECUERDA

Nombramiento doble motivación · cese motivación única. El **nombramiento** en libre designación se motiva con referencia al **cumplimiento de los requisitos** por el candidato elegido y a la **competencia** del órgano (56.2). El **cese** se motiva sólo con referencia a la **competencia** para adoptarlo (58.1). No es arbitrariedad: no puede nombrarse a quien no cumple los requisitos, pero sí puede cesarse sin alegar causa objetiva. Tras el cese, **adscripción provisional** en el mismo municipio, no inferior en más de dos niveles al grado personal (58.2; salvo destinos en el exterior).

5. Procedimientos definitivos sin convocatoria pública: redistribución, reasignación y cambio de adscripción

El art. 78.3 TREBEP habilita a las leyes de Función Pública para establecer procedimientos adicionales en los supuestos de movilidad del art. 81.2, permutas, salud o rehabilitación, reingreso al servicio activo, cese o remoción y supresión de puestos. En la AGE, el RD 364/1995 articula en su Capítulo V un catálogo de procedimientos que completan el concurso y la libre designación, agrupados según su naturaleza definitiva o provisional y según la fuente normativa de cobertura.

Procedimiento	Naturaleza del destino	Norma
---------------	------------------------	-------

Redistribución de efectivos	Definitivo, sin convocatoria, mismo municipio	Art. 59 RD 364/1995
Reasignación de efectivos	Definitivo, derivado de Plan de Empleo (puesto suprimido)	Art. 60 RD 364/1995
Movilidad por cambio de adscripción de puestos	Definitivo si el titular del puesto consiente; mismo municipio salvo acuerdo	Art. 61 RD 364/1995
Comisión de servicios voluntaria	Provisional (máx. 1+1 años)	Art. 64.1 RD 364/1995
Comisión de servicios forzosa	Provisional (máx. 1+1 años), tras concurso desierto	Art. 64.2 RD 364/1995
Misiones de cooperación internacional	Provisional, máx. 6 meses salvo excepción	Art. 65 RD 364/1995
Atribución temporal de funciones	Provisional, funciones especiales no asignadas a RPT	Art. 66 RD 364/1995
Adscripción provisional	Provisional, hasta provisión definitiva	Art. 63 RD 364/1995
Reingreso al servicio activo	Por concurso/libre designación o adscripción provisional	Art. 62 RD 364/1995
Movilidad por salud o rehabilitación	Definitivo si el puesto de origen lo era	Art. 66 bis RD 364/1995
Movilidad por violencia de género, sexual o terrorista	Definitivo si el puesto de origen lo era; traslado forzoso	Art. 82 TREBEP + art. 66 ter RD 364/1995
Movilidad forzosa por necesidades de servicio	Definitivo, motivada, con indemnización	Art. 81.2 TREBEP
Movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas	Conforme a RPT y convenios entre AAPP	Art. 84 TREBEP
Permutas	Voluntaria entre funcionarios; sujeta a habilitación normativa	Art. 78.3 TREBEP (habilitador)

Artículo 59 RD 364/1995 · Redistribución de efectivos

1. Los funcionarios que ocupen con carácter definitivo puestos no singularizados podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento espe-

cífico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté previsto el mismo procedimiento y sin que ello suponga cambio de municipio.

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

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

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

a) La Secretaría de Estado para la Administración Pública, previo informe de los Departamentos afectados, cuando la adscripción se efectúe en el ámbito de los servicios centrales de distintos Departamentos.

b) Los Subsecretarios en el ámbito de su Departamento, así como entre el Departamento y sus Organismos autónomos y, en su caso, Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

c) Los Presidentes o Directores de Organismos autónomos y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social respecto de los funcionarios destinados en ellos.

d) Los Delegados del Gobierno y Gobernadores civiles, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuando se produzcan entre servicios de distintos Departamentos, previo informe favorable de éstos.

La redistribución es el instrumento que permite a la Administración **reubicar funcionarios sin convocatoria**, siempre que el desplazamiento sea **neutro** desde el punto de vista del puesto y del lugar de trabajo: ha de tratarse de **puestos no singularizados** —los que

no se individualizan en la RPT—, de la **misma naturaleza, nivel de CD y CE**, con el **mismo procedimiento de provisión** previsto y **sin cambio de municipio**. El puesto resultante mantiene **carácter definitivo** y el cómputo del plazo de permanencia mínima del 41.2 (dos años) se inicia desde la fecha en que se accedió con carácter definitivo al puesto que se desempeñaba **antes** de la redistribución, no desde la propia redistribución. La competencia se reparte por ámbito territorial y orgánico (59.2.a-d).

MATIZ

Solo puestos no singularizados, mismo municipio, definitivo. La redistribución del 59 está reservada a puestos **no singularizados** (los no individualizados en la RPT): los puestos singularizados —subdirecciones, jefaturas de área— no caben. Nunca implica cambio de municipio. El destino es definitivo, no provisional, y el cómputo de los dos años del 41.2 se inicia desde el acceso al puesto previo a la redistribución, no desde la propia redistribución.

Artículo 60 RD 364/1995 · Reasignación de efectivos

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

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

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

2. Los funcionarios que como consecuencia de la reasignación de efectivos vean modificado su municipio de residencia tendrán derecho a la indemnización prevista en el artículo 20.1.g) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto,

sin perjuicio de otras ayudas que puedan establecerse en los Planes de Empleo.

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

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

2.^a Si en el plazo señalado en la fase anterior el funcionario no hubiera obtenido puesto en el Ministerio donde estaba destinado, podrá ser reasignado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública, en un plazo máximo de tres meses, a un puesto en otro Departamento ministerial en las mismas condiciones establecidas en la primera fase.

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

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

3.^a Los funcionarios que tras las anteriores fases de reasignación de efectivos no hayan obtenido un puesto de trabajo serán adscritos al Ministerio para las Administraciones Públicas a través de relaciones específicas de puestos en

reasignación, siendo declarados en la situación administrativa de expectativa de destino. Podrán ser reasignados por la Secretaría de Estado para la Administración Pública a puestos, de similares características a los que tenían, de otros Ministerios y sus Organismos adscritos. A estos efectos se entenderán como puestos de similares características los que guarden semejanza en su forma de provisión y retribuciones respecto del que se venía desempeñando. La reasignación conllevará el reingreso al servicio activo. Tendrá carácter obligatorio cuando el puesto esté situado en la misma provincia y voluntario cuando radique en provincia distinta a la del puesto que se desempeñaba en el Departamento de origen.

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

La reasignación opera cuando el puesto del funcionario es **suprimido como consecuencia de un Plan de Empleo**. Aplica criterios objetivos de **aptitudes, formación, experiencia y antigüedad** que se concretan en el propio Plan, y la adscripción al puesto adjudicado tiene carácter definitivo (60.1). Si la reasignación implica cambio de municipio de residencia, el funcionario tiene derecho a indemnización (60.2). Se desarrolla en hasta **tres fases sucesivas** (60.3), con plazos, órganos y régimen de obligatoriedad/voluntariedad distintos en cada una.

Fase	Plazo	Órgano competente	Ámbito	Carácter
1. ^a	Máx. 6 meses desde la supresión	Subsecretario del Departamento de origen	Mismo Departamento y OO.AA. adscritos	Obligatorio en mismo municipio · voluntario en otro municipio

2. ^a	Máx. 3 meses adicionales	Secretaría de Estado para la Administración Pública	Otro Departamento ministerial	Obligatorio en mismo municipio · voluntario en otro municipio
3. ^a	Sin plazo máximo	Secretaría de Estado para la Administración Pública	Cualquier Ministerio y OO.AA. adscritos	Obligatorio en la misma provincia · voluntario en provincia distinta

Durante las fases 1.^a y 2.^a el funcionario sin puesto continúa percibiendo las **retribuciones del puesto suprimido** y pueden encomendársele tareas adecuadas a su Cuerpo o Escala. En la fase 3.^a pasa a la **situación administrativa de expectativa de destino** y, cuando se le reasigna, la reasignación conlleva el **reingreso al servicio activo** (60.3 párr. final). En los Cuerpos o Escalas con puestos reservados en exclusiva, la reasignación de la fase 1.^a la efectúa la autoridad de la que dependen dichos Cuerpos o Escalas, no el Subsecretario del Departamento.

MATIZ

Eje del carácter obligatorio: municipio en fases 1.^a y 2.^a, provincia en fase 3.^a. En las dos primeras fases, la reasignación es obligatoria si el puesto está en el **mismo municipio** y voluntaria si está en municipio distinto. En la tercera fase, el eje cambia: obligatoria en la **misma provincia**, voluntaria en provincia distinta. La fase 3.^a lleva además aparejado el reingreso al servicio activo desde la situación de expectativa de destino.

Artículo 61 RD 364/1995 · Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo

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

Si la adscripción supusiera cambio de municipio, solamente podrá llevarse a cabo con la conformidad de los titulares de los puestos, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre.

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

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

El cambio de adscripción permite a los Departamentos, OO.AA. y Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social **adscribir puestos no singularizados a otras unidades o centros**, arrastrando consigo a los funcionarios titulares. Si supone **cambio de municipio**, solo cabe con la **conformidad** del titular del puesto. Cuando implica cambio de Departamento ministerial, puede acordarlo el Ministerio para las Administraciones Públicas. El 61.2 contempla además la celebración de concursos especiales —en el marco de Planes de Empleo— dirigidos a cubrir vacantes en centros deficitarios desde áreas excedentarias, con supresión del puesto de origen.

6. Cobertura provisional y reingreso al servicio activo

Artículo 64 RD 364/1995 · Comisiones de servicios

1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.
2. Podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso. Cuando, celebrado concurso para la provisión de una vacante, ésta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión podrá destinarse con carácter forzoso al funcionario que preste servicios en el mismo Departamento, incluidos sus Organismos autónomos, o Entidad Gestora de la Seguridad Social, en el municipio más próximo o con mejores facilidades de desplazamiento y que tenga menores cargas familiares y, en igualdad de condiciones, al de menor antigüedad.
3. Las citadas comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo y se acordarán por los órganos siguientes:
 - a) La Secretaría de Estado para la Administración Pública, cuando la comisión suponga cambio de Departamento ministerial y se efectúe en el ámbito de los servicios centrales, o en el de los servicios periféricos si se produce fuera del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y, en ambos casos, previo informe del Departamento de procedencia.
 - b) Los Subsecretarios, en el ámbito de su correspondiente Departamento ministerial, así como entre el Departamento y sus Organismos autónomos y, en su caso, Entidades Gestoras.

- c) Los Presidentes o Directores de los Organismos autónomos y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, respecto de los funcionarios destinados en ellos.
- d) Los Delegados del Gobierno y Gobernadores civiles, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuando se produzcan entre servicios de distintos Departamentos, previo informe del Departamento de procedencia.
4. Si la comisión no implica cambio de residencia del funcionario, el cese y la toma de posesión deberán producirse en el plazo de tres días desde la notificación del acuerdo de comisión de servicios; si implica cambio de residencia, el plazo será de ocho días en las comisiones de carácter voluntario y de treinta en las de carácter forzoso.
5. El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del presente artículo, será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.
6. A los funcionarios en comisión de servicios se les reservará el puesto de trabajo y percibirán la totalidad de sus retribuciones con cargo a los créditos incluidos en los programas en que figuren dotados los puestos de trabajo que realmente desempeñan.

La comisión de servicios es el mecanismo de **cobertura temporal** por excelencia cuando concurre **urgente e inaplazable necesidad**. La modalidad **voluntaria** del 64.1 cubre vacantes cuando un funcionario que reúna los requisitos de la RPT acepta el desempeño temporal. La modalidad **forzosa** del 64.2 procede cuando, celebrado concurso, la vacante se declara desierta y la urgencia exige proveerla; el destino se acuerda con un funcionario del mismo Departamento, OO.AA. o Entidad Gestora, atendiendo al **municipio más próximo o con mejores facilidades de desplazamiento**, las **menores cargas familiares** y, en igualdad de condiciones, la **menor antigüedad**.

Aspecto	Voluntaria (64.1)	Forzosa (64.2)
Presupuesto	Vacante + urgente e inaplazable necesidad	Concurso desierto + urgente e inaplazable necesidad
Iniciativa	Voluntaria del funcionario	Decisión administrativa unilateral
Criterio de selección	Reúna requisitos de la RPT	Mismo Departamento, OO.AA. o Entidad Gestora; municipio más próximo o con mejores facilidades; menores cargas familiares; menor antigüedad
Plazo posesorio sin cambio de residencia	3 días desde la notificación	3 días desde la notificación
Plazo posesorio con cambio de residencia	8 días desde la notificación	30 días desde la notificación
Duración máxima	1 año + 1 año de prórroga si el puesto no se ha cubierto definitivamente	1 año + 1 año de prórroga si el puesto no se ha cubierto definitivamente
Reserva del puesto de origen	Sí (64.6)	Sí (64.6)
Retribuciones	Las del puesto desempeñado en comisión, con cargo a los créditos de ese puesto	Las del puesto desempeñado en comisión, con cargo a los créditos de ese puesto

Las comisiones se acuerdan por los **órganos del 64.3**: la SEPAP cuando suponen cambio de Departamento ministerial en servicios centrales o en los periféricos fuera del ámbito territorial de una CA, previo informe del Departamento de procedencia (64.3.a); los Subsecretarios en el ámbito de su Departamento (64.3.b); los Presidentes o Directores de OO.AA. y Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social (64.3.c); y los Delegados del Gobierno y Gobernadores civiles en su ámbito territorial entre servicios de distintos Departamentos, previo informe del Departamento de procedencia (64.3.d). El puesto cubierto en comisión debe **incluirse en la siguiente convocatoria de provisión definitiva** (64.5). Los funcionarios en comisión conservan la **reserva de su puesto de origen** y perciben las **retribuciones del puesto desempeñado** con cargo a los créditos del propio puesto (64.6).

MATIZ

Plazo posesorio con cambio de residencia: 8 días voluntaria · 30 días forzosa. Sin cambio de residencia, ambas comisiones tienen el mismo plazo posesorio de **3 días** desde la notificación. Si hay cambio de residencia, la voluntaria son **8 días** y la forzosa **30 días**: la diferencia compensa el carácter unilateral del traslado forzoso. La comisión no genera destino definitivo: se conserva la reserva del puesto de origen y no inicia el cómputo del 41.2 sobre el puesto en comisión.

Artículo 65 RD 364/1995 · Misiones de cooperación internacional

1. Podrán acordarse por los Subsecretarios de los Departamentos ministeriales comisiones de servicios de funcionarios destinados en los mismos para participar, por tiempo que salvo casos excepcionales no será superior a seis meses, en programas o misiones de cooperación internacional al servicio de Organizaciones internacionales, Entidades o Gobiernos extranjeros, siempre que conste el interés de la Administración, conforme a los criterios que establezca el Ministerio de Asuntos Exteriores, en la participación del funcionario en dichos programas o misiones.
2. La resolución que acuerde la comisión de servicios determinará, en función de los términos de la cooperación a realizar, si se percibe la retribución correspondiente al puesto de origen o la del puesto a desempeñar.

Las misiones de cooperación internacional son una modalidad específica de comisión de servicios que los Subsecretarios pueden acordar para que funcionarios de su Departamento participen en **programas o misiones al servicio de Organizaciones internacionales, Entidades o Gobiernos extranjeros**. La duración no superará los **seis meses** salvo casos excepcionales. Debe constar el **interés de la Administración** conforme a los criterios del Ministerio de Asuntos Exteriores. La resolución determina si el funcionario percibe la **retribución del puesto de origen o la del puesto a desempeñar**.

Artículo 66 RD 364/1995 · Atribución temporal de funciones

1. En casos excepcionales, los Subsecretarios de los Departamentos ministeriales podrán atribuir a los funcionarios el desempeño temporal en comisión de servicios de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los funcionarios que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas.
2. En tal supuesto continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso.

La atribución temporal de funciones permite a los Subsecretarios encomendar a los funcionarios, **en casos excepcionales**, dos tipos de cometidos: **funciones especiales no asignadas a ningún puesto de la RPT** o **tareas de puestos existentes cuyo volumen temporal coyuntural** no pueda ser atendido por los titulares con suficiencia. En ambos casos el funcionario continúa percibiendo las **retribuciones de su propio puesto**, más, en su caso, las **indemnizaciones por razón del servicio**.

Artículo 63 RD 364/1995 · Adscripción provisional

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

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación con arreglo a lo dispuesto en los artículos 50.5 y 58.
- b) Supresión del puesto de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 72.3 de este Reglamento.

c) Reingreso al servicio activo de los funcionarios sin reserva de puesto de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 62.2 de este Reglamento.

La adscripción provisional es una **forma de cobertura transitoria** habilitada únicamente en los **tres supuestos tasados** del 63: remoción o cese en puesto obtenido por concurso o libre designación (con remisión expresa a los arts. 50.5 y 58), supresión del puesto de trabajo (con remisión al art. 72.3) y reingreso al servicio activo de funcionarios sin reserva de puesto (con remisión al art. 62.2). Fuera de esos supuestos no cabe; la lista es cerrada.

Artículo 62 RD 364/1995 · Reingreso al servicio activo

1. El reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tengan reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo o, en su caso, por reasignación de efectivos para los funcionarios en situación de expectativa de destino o en la modalidad de excedencia forzosa a que se refiere el artículo 29.6 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción provisional, condicionado a las necesidades del servicio, de acuerdo con los criterios que establezca el Ministerio para las Administraciones Públicas y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.

El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año y el funcionario tendrá obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente. Si no obtuviere destino definitivo se le aplicará lo dispuesto el artículo 72.1 de este Reglamento.

El reingreso al servicio activo procede cuando el funcionario estaba en una situación administrativa **sin reserva de puesto de trabajo** (típicamente, excedencia voluntaria por

interés particular). Tiene **dos vías**: la **ordinaria** del 62.1 —participación en convocatorias de concurso o libre designación, o reasignación de efectivos para quienes estaban en expectativa de destino o en la modalidad de excedencia forzosa del art. 29.6 de la Ley 30/1984 (precepto residual aún vigente para esa modalidad)— y la **provisional** del 62.2, mediante **adscripción provisional condicionada a las necesidades del servicio**. En esta segunda vía, el puesto debe convocarse para provisión definitiva en plazo máximo de **un año** y el funcionario está **obligado a participar** en la convocatoria solicitando ese puesto.

RECUERDA

Adscripción provisional, tres supuestos tasados. El art. 63 cierra a tres los supuestos en que cabe adscripción provisional: remoción o cese en concurso o libre designación (50.5 y 58), supresión del puesto (72.3) y reingreso al servicio activo sin reserva (62.2). Fuera de estos tres no cabe atribución directa: una asignación informal sería contraria al sistema de provisión.

7. Movilidad: forzosa, interadministrativa y protegida

Artículo 81 TREBEP · Movilidad del personal funcionario de carrera

1. Cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, y sin perjuicio del derecho de los funcionarios a la movilidad podrá establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de los funcionarios públicos cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.
2. Las Administraciones Públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo,

modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.

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

El art. 81 articula la movilidad del personal funcionario de carrera en tres planos. El **apartado 1** habilita a cada Administración a **ordenar la movilidad voluntaria** estableciendo reglas en el marco de su planificación general de recursos humanos cuando aprecie sectores prioritarios con necesidades específicas. El **apartado 2** consagra la **movilidad forzosa motivada** por necesidades de servicio o funcionales, con cuatro garantías: respeto a las **retribuciones**, respeto a las **condiciones esenciales de trabajo**, prioridad a la **voluntariedad** cuando los planes de ordenación impliquen cambio de residencia, y derecho a las **indemnizaciones** reglamentarias para los traslados forzosos. El **apartado 3** habilita la **cobertura provisional** en caso de urgente e inaplazable necesidad, con obligación de convocatoria pública en el plazo que señalen las normas aplicables.

RECUERDA

Movilidad forzosa del 81.2 TREBEP, cuatro garantías. El traslado motivado por necesidades de servicio o funcionales debe respetar **retribuciones + condiciones esenciales de trabajo**, dar **prioridad a la voluntariedad** si hay cambio de residencia, y reconocer **indemnizaciones** reglamentarias por traslado forzoso. La motivación es exigencia constitutiva: no cabe usar la movilidad forzosa como mecanismo encubierto de degradación profesional.

Artículo 84 TREBEP · La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas

1. Con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio que se preste a los ciudadanos, la Administración General del Estado y las comunidades autónomas y las entidades locales establecerán medidas de movilidad interadministrativa, preferentemente mediante convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración.
2. La Conferencia Sectorial de Administración Pública podrá aprobar los criterios generales a tener en cuenta para llevar a cabo las homologaciones necesarias para hacer posible la movilidad.
3. Los funcionarios de carrera que obtengan destino en otra Administración Pública a través de los procedimientos de movilidad quedarán respecto de su Administración de origen en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas. En los supuestos de remoción o supresión del puesto de trabajo obtenido por concurso, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración.

En el supuesto de cese del puesto obtenido por libre designación, la Administración de destino, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente al del cese, podrá acordar la adscripción del funcionario a otro puesto de la misma o le comunicará que no va a hacer efectiva dicha adscripción. En todo caso, durante este periodo se entenderá que continúa a todos los efectos en servicio activo en dicha Administración.

Transcurrido el plazo citado sin que se hubiera acordado su adscripción a otro puesto, o recibida la comunicación de que la misma no va a hacerse efectiva, el funcionario deberá solicitar en el plazo máximo de un mes el reingreso al

servicio activo en su Administración de origen, la cual deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración, con efectos económicos y administrativos desde la fecha en que se hubiera solicitado el reingreso.

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

El art. 84 es la **sede vigente de la movilidad interadministrativa** tras la derogación del art. 17 de la Ley 30/1984 por el TREBEP. Su **apartado 1** ordena a la AGE, las CC. AA. y las EE. LL. **establecer medidas de movilidad interadministrativa**, preferentemente mediante convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración, con la finalidad de mejor aprovechamiento de los recursos humanos. El **apartado 2** atribuye a la **Conferencia Sectorial de Administración Pública** la potestad de aprobar los criterios generales para las homologaciones necesarias. El **apartado 3** regula el **régimen del funcionario que obtiene destino en otra Administración**: queda respecto de su Administración de origen en la situación administrativa de **servicio en otras Administraciones Públicas**, y articula con detalle los efectos del cese en la Administración de destino —distinguiendo el **cese por remoción o supresión** del puesto obtenido por concurso (permanece en la Administración de destino, que le asigna nuevo puesto) y el **cese del puesto obtenido por libre designación** (mecanismo de adscripción de un mes; subsidiariamente solicitud de reingreso al servicio activo en la Administración de origen; pasividad → declaración de oficio en excedencia voluntaria por interés particular)—.

MATIZ

Cese en LD interadministrativa: dos meses encadenados, no uno. Tras el cese en libre designación en la Administración de destino, esta dispone de **1 mes desde el día siguiente al cese** para adscribir al funcionario a otro puesto o comunicar que no lo hará. Solo entonces el funcionario tiene **otro mes** para solicitar el reingreso en su Administración de origen. Si no lo solicita, **excedencia voluntaria por interés particular declarada de oficio** con efectos desde el cese. Total: la inacción puede acumular dos meses antes de que se materialice la excedencia.

Artículo 66 bis RD 364/1995 · Movilidad por razones de salud o de rehabilitación

1. Previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario, su cónyuge, o los hijos a su cargo, se podrá adscribir a los funcionarios a puestos de trabajo de distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad. En todo caso, se requerirá el informe previo del servicio médico oficial legalmente establecido. Si los motivos de salud o de rehabilitación concurren directamente en el funcionario solicitante, será preceptivo el informe del Servicio de prevención de riesgos laborales del departamento u organismo donde preste sus servicios.
2. La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y que sea de necesaria provisión. El funcionario deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando el funcionario ocupara con tal carácter su puesto de origen y, en este supuesto, deberá permanecer un

mínimo de dos años en el nuevo puesto, salvo en los supuestos previstos en el artículo 41.2 de este reglamento.

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

3. Serán competentes para resolver los órganos contemplados en el artículo 64.3 de este reglamento.

El art. 66 bis —incorporado al RD 364/1995 por el RD 255/2006— regula la **movilidad por salud o rehabilitación**. Procede a **solicitud del funcionario** basada en motivos de salud o rehabilitación de él mismo, su cónyuge o hijos a su cargo. El informe del **servicio médico oficial** es preceptivo en todo caso; si los motivos afectan directamente al funcionario solicitante, también lo es el informe del **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**. La adscripción está condicionada a la existencia de **puesto vacante, dotado presupuestariamente, de nivel de CD y CE no superior al del puesto de origen y de necesaria provisión**, debiendo el funcionario cumplir los requisitos de la RPT. La adscripción tiene **carácter definitivo** cuando el puesto de origen lo era; en ese caso, **permanencia mínima de dos años** salvo los supuestos del 41.2. Los plazos posesorios son de **tres días hábiles** sin cambio de residencia y de **un mes** con cambio. La competencia se atribuye a los órganos del 64.3.

Artículo 82 TREBEP · Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista

1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de

análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

2. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

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

El art. 82 articula la movilidad protegida de tres víctimas distintas con un patrón común —**traslado a puesto propio del cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características**— y diferencias clave en el ámbito y los presupuestos. La rúbrica vigente desde el 7 de octubre de 2022 incluye expresamente la **violencia sexual** (LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; modificada después por la Ley 4/2023 y por la LO 2/2024).

El **apartado 1** protege a las **mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual** que se vean obligadas a abandonar el puesto en la localidad donde venían prestando servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral. El traslado se concede **sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura** —ahí radica la mayor protección frente al régimen general— y la Administración debe comunicarle las vacantes en la localidad o localidades que solicite. El traslado tiene la consideración de **forzoso**. Se garantiza la **protección de la intimidad** de la víctima, sus descendientes y las personas bajo su guarda o custodia.

El **apartado 2** protege a tres categorías de funcionarios víctimas del terrorismo: (i) los que han sufrido **daños físicos o psíquicos** como consecuencia de la actividad terrorista; (ii) sus **cónyuges o convivientes con análoga relación de afectividad** (iii) los **hijos de heridos y fallecidos** si son funcionarios y víctimas del terrorismo conforme a la Ley 29/2011; y a los **funcionarios amenazados** en los términos del art. 5 de la Ley 29/2011, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o sentencia judicial firme. El traslado

opera cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Tiene también consideración de forzoso y se ejercita en tanto sea necesario para la protección o asistencia social integral.

Artículo 5 Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo · Personas amenazadas

Las personas que acrediten, en los términos del artículo 3 bis de la Ley, sufrir situaciones de amenazas o coacciones directas y reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas, serán objeto de especial atención, en el marco de sus competencias por parte de las Administraciones Públicas.

Artículo 66 ter RD 364/1995 · Movilidad de la funcionaria víctima de violencia de género

1. La funcionaria víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad.

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

2. Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el órgano competente adjudicará un puesto propio de su cuerpo o escala, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, dotado presupuestariamente, que se encuentre vacante y sea de

necesaria provisión. La funcionaria deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando la funcionaria ocupara con tal carácter su puesto de origen y, en este supuesto, deberá permanecer un mínimo de dos años en su nuevo puesto, salvo en los supuestos previstos en el artículo 41.2 de este reglamento o en el caso de que la funcionaria se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo por ser víctima de nuevo de violencia de género y así se acredite en la forma señalada en el párrafo segundo del apartado 1 de este artículo o si así se requiere para recibir la asistencia social integral. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia, tendrán la consideración de forzosos.

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

3. Serán competentes para resolver los órganos contemplados en el artículo 64.3 de este reglamento.

El art. 66 ter es la **proyección reglamentaria del 82.1 TREBEP** en la AGE. Reproduce el régimen estatutario adaptándolo a los procedimientos de la AGE: solicitud acompañada de **orden de protección** o, en su defecto, **informe del Ministerio Fiscal** sobre indicios de violencia de género; adjudicación de **puesto propio del cuerpo o escala**, con CD y CE no superiores al del puesto de origen, dotado, vacante y de necesaria provisión, y cumplidos los requisitos de la RPT; **carácter definitivo** del traslado si el puesto de origen lo era, con permanencia mínima de **dos años** salvo los supuestos del 41.2 o nueva situación de violencia o necesidad de asistencia social integral; plazos posesorios de **tres días hábiles** sin cambio de residencia o **un mes** con cambio; competencia atribuida a los órganos del 64.3.

Aspecto	Violencia de género o sexual (82.1 TREBEP + 66 ter RD 364/1995)	Violencia terrorista (82.2 TREBEP + art. 5 Ley 29/2011)
Beneficiarios	Mujeres víctimas de violencia de género o sexual	Funcionarios con daños físicos o psíquicos · cónyuges o convivientes con análoga relación de afectividad · hijos de heridos o fallecidos (si son funcionarios y víctimas) · funcionarios amenazados conforme al art. 5 Ley 29/2011
Ámbito del traslado	Sin necesidad de vacante de necesaria cobertura	Vacante de necesaria cobertura o, en su defecto, dentro de la CA
Documentación	Orden de protección o informe del Ministerio Fiscal con indicios	Reconocimiento del Ministerio del Interior o sentencia judicial firme (en amenazados)
Naturaleza	Forzoso	Forzoso
Duración del derecho	Mientras se requiera para la protección o asistencia social integral	Mientras sea necesario por secuelas o amenaza
Protección de la intimidad	Sí: víctima, descendientes y personas bajo su guarda o custodia	Sí: víctima, descendientes y personas bajo su guarda o custodia

MATIZ

82.1 TREBEP más favorable que el 66 ter RD 364/1995. El TREBEP autoriza el traslado de la víctima de violencia de género o sexual **sin necesidad de vacante de necesaria cobertura** (82.1 párr. 1.º), regla más favorable que la del 66 ter RD 364/1995, que sigue exigiendo vacante de necesaria provisión. Cuando ambas normas concurren, prevalece el TREBEP por jerarquía. El derecho se ejerce mientras sea necesario para la protección o asistencia social integral, sin plazo prefijado.

8. Permutas y régimen del personal laboral

Permutas (art. 78.3 TREBEP como cláusula habilitadora)

La permuta consiste en el **intercambio voluntario de puestos de trabajo entre dos funcionarios**. El art. 78.3 TREBEP la menciona expresamente como uno de los supuestos que las leyes de Función Pública pueden regular como procedimiento adicional de provisión, junto a la movilidad del 81.2, la movilidad por salud, el reingreso al servicio activo, el cese o remoción y la supresión de puestos. El RD 364/1995 no contiene un artículo específico sobre permutas en su régimen general; en defecto de regulación moderna, la base histórica se halla en el art. 62 de la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado (Decreto 315/1964), que mantiene parcialmente vigencia para esta materia. Los requisitos clásicos exigidos por la doctrina y la jurisprudencia administrativa son la pertenencia al **mismo Cuerpo o Escala**, niveles análogos de los puestos a permutar y ausencia de **perjuicio para el servicio**.

MATIZ

La permuta **no es derecho subjetivo**. El intercambio voluntario de puestos entre dos funcionarios queda sometido a habilitación normativa (art. 78.3 TREBEP) y a la apreciación administrativa de ausencia de perjuicio para el servicio. La Administración puede denegarla aunque ambos funcionarios estén de acuerdo. Tampoco se confunde con el concurso: en la permuta no hay valoración de méritos ni convocatoria pública; es un acuerdo bilateral sometido a autorización administrativa.

Artículo 83 TREBEP · Provisión de puestos y movilidad del personal laboral

La provisión de puestos 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.

El art. 83 TREBEP cierra el régimen de provisión y movilidad del Capítulo III del Título V remitiendo el régimen del personal laboral, en primer lugar, a los **convenios colectivos** aplicables, y solo en defecto de regulación convencional, al **sistema de provisión y movilidad del personal funcionario de carrera**. Esta remisión consagra la **autonomía de la negociación colectiva** como fuente primaria del régimen del personal laboral y diferencia estructuralmente su movilidad de la del personal funcionario, sometido a un régimen estatutario unilateral.

RECUERDA

Personal laboral: convenio colectivo primero, régimen funcionarial supletorio. El art. 83 TREBEP somete la provisión y movilidad del personal laboral a los convenios colectivos como **norma primaria** y solo en defecto de regulación convencional aplica supletoriamente el régimen del personal funcionario de carrera. Esta remisión a la negociación colectiva diferencia estructuralmente la movilidad laboral de la funcionarial, que es estatutaria unilateral.

TEMA 5

Epígrafe 2 — Los deberes y derechos de los funcionarios

El régimen estatutario de los empleados públicos se articula en el **Título III del TREBEP** («Derechos y deberes. Código de Conducta de los empleados públicos»), estructurado en seis capítulos: derechos individuales (Cap. I), derecho a la carrera profesional, promoción interna y evaluación del desempeño (Cap. II), derechos retributivos (Cap. III), derechos colectivos (Cap. IV), derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones (Cap. V) y deberes de los empleados públicos y Código de Conducta (Cap. VI). El programa BOE invierte el orden retórico —«Los deberes y derechos»—, pero la exposición sigue el orden lógico del propio TREBEP, abriendo por los derechos y cerrando por los deberes que dan canon interpretativo al régimen disciplinario regulado en el Tema 6 BIV.

El **Capítulo II** del Título III TREBEP (arts. 16-20: carrera profesional, promoción interna y evaluación del desempeño) se desarrolla materialmente en los **Epígrafes 3 y 4 BOE** de este mismo tema («La carrera administrativa» y «Promoción interna»). El régimen disciplinario derivado de la infracción de los deberes (arts. 93-98 TREBEP) se desarrolla en el **Tema 6 BIV** («Las incompatibilidades. Régimen disciplinario: faltas, sanciones y procedimiento»). Las situaciones administrativas (arts. 85-90 TREBEP) se desarrollan en el **Tema 4 BIV** («Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Situaciones administrativas»).

1. Derechos individuales (art. 14 TREBEP)

Artículo 14 TREBEP · Derechos individuales

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.

- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- p) A la libre asociación profesional.
- q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

El art. 14 enumera **diecisiete derechos individuales** del empleado público en correspondencia con la naturaleza estatutaria de su relación de servicio. Las letras a-q se ordenan por bloques temáticos: condición y desempeño profesional (a, b), carrera y retribuciones (c, d), participación, defensa y formación (e, f, g), igualdad y no discriminación (h, i), conciliación y derechos digitales (j, j bis), libertad de expresión y seguridad (k, l), tiempo de trabajo y descanso (m), jubilación y Seguridad Social (n, o), asociación (p) y cláusula residual (q). La letra j bis fue añadida por la **disposición final 14 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales** las letras h e i fueron modificadas por la **disposición final 16.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans**, incorporando expresamente la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales.

MATIZ

Inamovilidad: solo funcionario de carrera. El derecho a la **inamovilidad en la condición de funcionario de carrera** del 14.a) es exclusivo del **funcionario de carrera**. El **funcionario interino**, el **personal laboral** y el **personal eventual** no son inamovibles: el interino cesa por las causas del art. 10.3 TREBEP, el laboral por las del Estatuto de los Trabajadores y el eventual por libre cese del 12 TREBEP. La inamovilidad protege la independencia frente a injerencias políticas, no la titularidad del puesto concreto.

MATIZ

j bis) y desconexión digital: añadida por LO 3/2018, no figura en el texto original. La letra **j bis)** del art. 14 fue **añadida por la LO 3/2018, de 5 de diciembre** (Protección de Datos y garantía de los derechos digitales) y comprende tres protecciones diferenciadas: intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por la Administración, garantía frente a videovigilancia y geolocalización, y derecho a la desconexión digital. Su numeración «j bis» —no «k»— evidencia su carácter añadido posterior.

2. Derechos individuales ejercidos colectivamente (art. 15 TREBEP)

Artículo 15 TREBEP · Derechos individuales ejercidos colectivamente

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical.

- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.

El art. 15 distingue **cinco derechos individuales que se ejercen de forma colectiva**: no son derechos de un colectivo como sujeto, sino derechos de cada empleado público que solo pueden articularse o hacerse efectivos con la participación de un grupo. La **libertad sindical** (a) y la **negociación colectiva** (b) tienen su desarrollo material en los arts. 31-46 TREBEP (derechos colectivos). La **huelga** (c) se ejerce con la garantía constitucional del mantenimiento de los servicios esenciales del art. 28.2 CE; su impacto retributivo se regula en el art. 30.2 TREBEP. El **planteamiento de conflictos colectivos de trabajo** (d) se rige por la legislación procesal administrativa y, en el ámbito del personal laboral, por la legislación laboral. El **derecho de reunión** (e) remite expresamente al art. 46 TREBEP, que regula las asambleas del personal en dependencias administrativas.

MATIZ

Huelga: derecho individual de ejercicio colectivo, no derecho del sindicato.

El art. 15.c) configura la huelga como **derecho individual de cada empleado público** que se ejerce de forma colectiva: no es titularidad del sindicato. La participación en la huelga no devenga retribuciones por el tiempo de huelga (art. 30.2 TREBEP) y la deducción no tiene carácter sancionador ni afecta al régimen de prestaciones sociales. La garantía constitucional del mantenimiento de los servicios esenciales del art. 28.2 CE limita su ejercicio.

3. Derechos retributivos (arts. 21-30 TREBEP)

Las retribuciones del personal funcionario se articulan en torno a la distinción **básicas / complementarias** (art. 22), con un régimen específico para los **funcionarios interinos** (art. 25), los **funcionarios en prácticas** (art. 26) y el **personal laboral** (art. 27). El conjunto se cierra con las **indemnizaciones por razón del servicio** (art. 28), las **retribuciones diferidas** (art. 29) y la **deducción de retribuciones** por jornada no realizada o huelga (art. 30). El régimen de los incrementos retributivos —subordinado a la Ley de Presupuestos Generales del Estado— está en el art. 21.

Artículo 21 TREBEP · Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.
2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Artículo 22 TREBEP · Retribuciones de los funcionarios

1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.
4. 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, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24.
5. No podrá percibirse 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.

Artículo 23 TREBEP · Retribuciones básicas

Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

- a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.

Artículo 24 TREBEP · Retribuciones complementarias

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Factor (24)	Qué retribuye	Complemento típico en AGE
a)	La progresión alcanzada en la carrera administrativa	Complemento de destino (CD), nivel del puesto
b)	Dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad o condiciones especiales	Complemento específico (CE)
c)	Rendimiento, iniciativa, esfuerzo o resultados	Complemento de productividad
d)	Servicios extraordinarios fuera de la jornada normal	Gratificaciones por servicios extraordinarios

Artículo 25 TREBEP · Retribuciones de los funcionarios interinos

1. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.

2. Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

Artículo 26 TREBEP · Retribuciones de los funcionarios en prácticas

Las Administraciones Públicas determinarán las retribuciones de los funcionarios en prácticas que, como mínimo, se corresponderán a las del sueldo del Subgrupo o Grupo, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, en que aspiren a ingresar.

Artículo 27 TREBEP · Retribuciones del personal laboral

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

Artículo 28 TREBEP · Indemnizaciones

Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

Artículo 29 TREBEP · Retribuciones diferidas

Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado 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 sus ámbitos,

de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.

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 30 TREBEP · Deducción de retribuciones

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.
2. 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 de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

MATIZ

Pagas extraordinarias incluyen retribuciones básicas + complementarias del 24.a) y 24.b), no del 24.c) ni 24.d). Las pagas extraordinarias son dos al año, cada una por el importe de **una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las complementarias del 24.a) (carrera) y 24.b) (puesto).** Quedan **excluidas de las pagas extraordinarias** las retribuciones complementarias del 24.c) (productividad) y 24.d) (servicios extraordinarios).

MATIZ

Funcionarios interinos sin complemento de carrera. Los funcionarios interinos perciben retribuciones básicas y pagas extraordinarias del Subgrupo o Grupo de adscripción, los complementos del 24.b) (puesto), 24.c) (productividad) y 24.d) (servicios extraordinarios), y los correspondientes a la **categoría de entrada** en el cuerpo o escala. **No perciben** el complemento del 24.a) (progresión en la carrera administrativa): no tienen carrera. Los trienios anteriores al TREBEP se les reconocen, pero con efectos retributivos solo desde la entrada en vigor del propio Estatuto.

MATIZ

Deducción por huelga ≠ sanción disciplinaria. El art. 30 distingue dos supuestos diferentes con un mismo efecto retributivo: la **jornada no realizada** (30.1) y el **ejercicio del derecho de huelga** (30.2). En ambos casos la deducción de haberes es **proporcional, no sancionadora y compatible** con la sanción disciplinaria que pudiera corresponder. La deducción por huelga **no afecta al régimen de prestaciones sociales** del funcionario.

4. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones (arts. 47-51 TREBEP + DD.AA. 13.^a, 14.^a y 16.^a)

Artículo 47 TREBEP · Jornada de trabajo de los funcionarios públicos

1. Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

2. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

El art. 47 fue **modificado por el art. 3 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo**, ampliando las medidas de flexibilización horaria para conciliación más allá del cuidado de hijos menores de doce años, incluyendo a hijos mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y otras personas convivientes que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.

Artículo 48 TREBEP · Permisos de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

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

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

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

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

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

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

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta

por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

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

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

El art. 48 TREBEP regula los **permisos ordinarios** del personal funcionario. Su redacción vigente es resultado de varias reformas: la disposición final 16.2 de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, añadió el segundo párrafo de la letra e) (personas funcionarias trans gestantes); el art. 128.1 del **RDL 5/2023, de 28 de junio**, modificó las letras a) y l); y el art. 3 de la **Ley 6/2024, de 20 de diciembre**, añadió la letra m) sobre actos preparatorios de donación de órganos o tejidos, en vigor desde el **3 de marzo de 2025**.

Causa	Duración
a) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención con reposo: cónyuge, pareja de hecho, primer grado o conviviente	5 días hábiles
a) Idem en familiar segundo grado	4 días hábiles
a) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar primer grado: misma localidad	3 días hábiles
a) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar primer grado: distinta localidad	5 días hábiles

a) Fallecimiento de familiar segundo grado: misma localidad	2 días hábiles
a) Fallecimiento de familiar segundo grado: distinta localidad	4 días hábiles
b) Traslado de domicilio sin cambio de residencia	1 día
c) Funciones sindicales o de representación del personal	Según se determine
d) Exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud	Días de su celebración
e) Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, sesiones de información para adopción/acogimiento (incluye personas funcionarias trans-gestantes)	Tiempo indispensable
f) Lactancia de hijo menor de 12 meses (1 h ausencia divisible en dos fracciones, o reducción de ½ h al inicio y al final, o de 1 h al inicio o al final)	Hasta los 12 meses del hijo (derecho individual no transferible)
g) Nacimiento prematuro u hospitalización tras el parto	Hasta 2 h diarias retribuidas + posible reducción de jornada hasta 2 h con reducción proporcional
h) Guarda legal (menor de 12 años, persona mayor con especial dedicación, persona con discapacidad sin actividad retribuida, o familiar 2.º grado dependiente)	Reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones
i) Cuidado de familiar primer grado por enfermedad muy grave	Reducción hasta el 50% de la jornada, retribuida, plazo máximo 1 mes (prorratable entre titulares)
j) Deber inexcusable de carácter público o personal; deberes de conciliación	Tiempo indispensable
k) Asuntos particulares	6 días al año
l) Matrimonio o registro/constitución formalizada de pareja de hecho	15 días
m) Donación de órganos o tejidos (actos preparatorios dentro de la jornada)	Tiempo indispensable (añadida por Ley 6/2024, en vigor 03/03/2025)

MATIZ

Permiso de lactancia: derecho individual, no transferible. El permiso por lactancia de hijo menor de doce meses (48.f) constituye **derecho individual del funcionario**: no puede transferirse al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Modalidades: una hora de ausencia divisible en dos fracciones, o reducción de media hora al inicio y al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final. Se puede sustituir por permiso retribuido acumulado en jornadas completas, pero esta modalidad solo se disfruta tras la finalización del permiso por nacimiento del progenitor respectivo.

MATIZ

Reducción por enfermedad muy grave de familiar de primer grado: máximo 1 mes, retribuida. El permiso del 48.i) es la única reducción de jornada retribuida del 48: hasta el cincuenta por ciento, por enfermedad muy grave de familiar de primer grado, por plazo máximo de **un mes**. Si hay más de un titular por el mismo hecho causante, el mes puede prorratearse entre todos. No confundir con la guarda legal del 48.h) (no retribuida).

Artículo 49 TREBEP · Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

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

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

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir

del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

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

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan,

y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

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

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que

así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

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

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

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión

administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

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

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas

del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

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

e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del

servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

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

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

prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

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

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

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la

acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

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

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

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

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

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

El art. 49 fija los **permisos por conciliación, violencia y terrorismo**, con régimen mínimo de obligado cumplimiento por todas las Administraciones. Los **permisos a) madre biológica, b) adopción/guarda/acogimiento y c) progenitor diferente de la**

madre biológica tienen una **duración base de diecinueve semanas** ampliada a **treinta y dos semanas en monoparentalidad**, y se distribuyen en tres tramos: seis semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto o resolución, once semanas distribuibles hasta los doce meses (veintidós en monoparentalidad) y dos semanas adicionales para cuidado del menor disfrutables hasta los ocho años (cuatro en monoparentalidad). Los tres son **derechos individuales no transferibles**. La letra a) incluye expresamente a las **personas trans gestantes**.

Permiso (49)	Duración base	Monoparentalidad	Parto prematuro/hospitalización	Discapacidad
a) Madre biológica por nacimiento	19 semanas	32 semanas	1. tantos días como hospitalización, máx. 13 semanas adicionales	+2 semanas para ambos progenitores
b) Adopción, guarda o acogimiento	19 semanas por cada adoptante/guardador/acogedor	32 semanas	–	+2 semanas para ambos progenitores
c) Progenitor diferente de la madre biológica	19 semanas	32 semanas	1. tantos días como hospitalización, máx. 13 semanas adicionales	+2 semanas para ambos progenitores

Los tres permisos del 49.a/b/c comparten **reglas comunes de disfrute**: los apartados 2.º y 3.º pueden disfrutarse a **jornada completa o a tiempo parcial** cuando las necesidades del servicio lo permitan; el **disfrute interrumpido** exige **preaviso de quince días** y se realiza **por semanas completas** las dos semanas del párrafo 3.º pueden **aplazarse por la Administración** cuando concurren en ambos progenitores y alteren seriamente el funcionamiento del servicio, ofreciendo una alternativa de disfrute más flexible; durante el permiso, finalizado el descanso obligatorio, **puede participarse en los cursos de formación** que convoque la Administración; el tiempo transcurrido **se computa como servicio efectivo** a todos los efectos, con plenitud de derechos económicos; y, una vez finalizado el permiso, los funcionarios tienen derecho a **reintegrarse al puesto** en términos y condiciones no menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

El **49.b)** añade dos especificidades: el permiso **puede iniciarse hasta cuatro semanas antes** de la resolución judicial o decisión administrativa, y si la adopción o acogimiento es internacional y exige desplazamiento previo de los progenitores, se concede un **permiso adicional de hasta dos meses** durante el que se perciben **exclusivamente las retribuciones básicas** el acogimiento temporal debe tener, además, duración no inferior a un año. El **49.c)** contiene una regla específica de **acumulación con lactancia**: si el progenitor que disfruta del permiso por nacimiento ha solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas (48.f), el cómputo de las **doce semanas restantes** del permiso del progenitor diferente de la madre biológica no se inicia hasta que finalice ese período.

Los **permisos d), e) y f)** ofrecen **reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo**: violencia de género o sexual con retribución íntegra cuando la reducción es de un tercio o menos (49.d); cuidado de hijo con cáncer u otra enfermedad grave con reducción de al menos la mitad y retribuciones íntegras hasta los 23 años (26 si discapacidad \geq 65%) (49.e); víctimas del terrorismo con adaptación del tiempo mientras sea necesaria la protección o asistencia integral (49.f). El **permiso parental del 49.g)** **no es retribuido**, dura hasta ocho semanas continuas o discontinuas, se ejerce hasta los ocho años del menor y constituye derecho individual no transferible.

El **49.e)** introduce tres matices sobre el límite de edad: la **mayoría de edad del hijo no extingue** la reducción si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente; cumplidos los **dieciocho años** puede reconocerse el derecho hasta los **veintitrés** cuando el padecimiento del cáncer o enfermedad grave hubiera sido diagnosticado antes de la mayoría de edad y se acrediten los demás requisitos; y el derecho se prolonga hasta los **veintiséis años** si, antes de los veintitrés, se acredita además un grado de discapacidad **igual o superior al sesenta y cinco por ciento**. Cuando ambos progenitores cumplen los requisitos, las **retribuciones íntegras** se perciben siempre que el otro no las perciba por el mismo concepto; si ambos prestan servicios en el mismo órgano, puede limitarse su **ejercicio simultáneo** por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio; el cónyuge o pareja de hecho del enfermo accede al permiso si acredita las condiciones; y reglamentariamente cabe **acumular la reducción en jornadas completas**. En el **49.g)** el disfrute exige comunicación a la Administración con **antelación mínima de quince días** y se realiza **por semanas completas** cuando el período solicitado concorra en ambos

progenitores y altere seriamente el funcionamiento del servicio, la Administración puede **aplazar la concesión** ofreciendo una alternativa de disfrute más flexible. La cláusula de cierre del 49 extiende el término **madre biológica** a las **personas trans gestantes**.

MATIZ

49.g) permiso parental: no retribuido, hasta 8 semanas, hasta los 8 años del menor, no transferible. El permiso parental del 49.g) tiene cuatro rasgos diferenciadores frente a los permisos por nacimiento del 49.a/b/c: **no es retribuido**, dura **hasta ocho semanas** continuas o discontinuas, puede disfrutarse hasta los **ocho años del menor** y constituye **derecho individual no transferible**. No se confunde con las dos semanas del 49.a/b/c apartado 3.º, que sí son retribuidas y forman parte del permiso por nacimiento.

Artículo 50 TREBEP · Vacaciones de los funcionarios públicos

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

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

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el

año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

MATIZ

22 días hábiles, sábados no computan, 18 meses post-IT. Las vacaciones del 50 son **22 días hábiles**, no naturales: los **sábados no computan** como hábiles. Si situaciones de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impiden iniciar el disfrute, las vacaciones pueden disfrutarse fuera del año natural al que correspondan, con un máximo de **18 meses** desde el final del año en que se originaron. La compensación económica por vacaciones no disfrutadas solo cabe por **causas ajenas a la voluntad** del funcionario (jubilación por incapacidad permanente o fallecimiento), hasta el máximo de 18 meses.

Artículo 51 TREBEP · Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

Disposición adicional decimotercera TREBEP · Permiso por asuntos particulares por antigüedad

Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Disposición adicional decimocuarta TREBEP · Días adicionales de vacaciones por antigüedad

Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

Disposición adicional decimosexta TREBEP · Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación

Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Las DD.AA. 13.^a y 14.^a son **potestativas** —«podrán establecer»— y permiten a cada Administración añadir días adicionales de permiso por asuntos particulares y de vacaciones,

modulados por la antigüedad. La **DA 13.^a** parte del **sexto trienio** (hasta dos días) y se incrementa en un día por cada trienio cumplido a partir del octavo, sin que el TREBEP fije un techo global. La **DA 14.^a** permite hasta un **máximo de cuatro días adicionales de vacaciones** en función del tiempo de servicios, sin precisar el esquema concreto. La **DA 16.^a** permite establecer un **permiso retribuido** a las funcionarias en estado de gestación a partir del **primer día de la semana 37 del embarazo** y hasta la fecha del parto, anticipable a la **semana 35 en gestación múltiple**.

RECUERDA

DD.AA. 13.^a, 14.^a y 16.^a: potestativas para la Administración. Las tres son facultades —«podrán establecer»— que cada Administración decide implantar o no, y se ubican en disposiciones adicionales del TREBEP, no en el art. 48. La DA 13.^a se aplica desde el sexto trienio (hasta dos días) y se incrementa por trienios desde el octavo. La DA 14.^a añade hasta cuatro días de vacaciones por antigüedad. La DA 16.^a permite el permiso retribuido a la funcionaria gestante desde la semana 37 (semana 35 en gestación múltiple) hasta el parto, compatible con el posterior permiso por nacimiento del 49.a) que arranca al producirse este.

5. Deberes de los empleados públicos: el Código de Conducta (art. 52 TREBEP)

Artículo 52 TREBEP · Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servi-

cio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

El art. 52 articula el **marco general del Código de Conducta** del empleado público en torno a un mandato genérico —«desempeñar con diligencia las tareas asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico»— y la enumeración de **quince principios** que inspiran el Código y que se desarrollan en los principios éticos del art. 53 y los principios de conducta del art. 54.

N.º	Principio	N.º	Principio
1	Objetividad	9	Ejemplaridad
2	Integridad	10	Austeridad
3	Neutralidad	11	Accesibilidad
4	Responsabilidad	12	Eficacia
5	Imparcialidad	13	Honradez
6	Confidencialidad	14	Promoción del entorno cultural y medioambiental
7	Dedicación al servicio público	15	Respeto a la igualdad entre mujeres y hombres
8	Transparencia		

El segundo párrafo del 52 atribuye a los principios y reglas del Capítulo VI una **función interpretativa del régimen disciplinario**. No son por sí solos canon de ilícito disciplinario: las faltas se tipifican en el art. 95 TREBEP y en las leyes de Función Pública (régimen

disciplinario desarrollado en el Tema 6 BIV). Pero su lesión orienta la calificación de la conducta y la interpretación del expediente.

RECUERDA

Quince principios del 52, doce del 53, once del 54. El art. 52 enumera **15 principios** del Código de Conducta. El art. 53 desarrolla **12 principios éticos** (apartados 1-12). El art. 54 desarrolla **11 principios de conducta** (apartados 1-11). Los principios del 52 no se reparten entre éticos y de conducta: son el marco general que inspira los dos desarrollos.

6. Principios éticos (art. 53 TREBEP)

Artículo 53 TREBEP · Principios éticos

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, característi-

- cas sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
 6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
 7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
 8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
 9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
 10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
 11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Los principios éticos del art. 53 son **valores y compromisos de fondo** que orientan la actuación del empleado público. Se articulan en doce apartados que cubren la sujeción al ordenamiento jurídico (53.1), la búsqueda del interés general con neutralidad (53.2), la lealtad y buena fe institucional (53.3), el respeto a los derechos fundamentales y la no discriminación (53.4), la prevención del conflicto de intereses (53.5 y 53.6), el rechazo del trato de favor (53.7), los principios de eficacia, economía y eficiencia (53.8), la prohibición de influencia indebida (53.9), la diligencia y resolución en plazo (53.10), la dedicación y neutralidad en el ejercicio de las atribuciones (53.11) y el secreto y discreción profesionales (53.12). El apartado 4 fue **modificado por la disposición final 16.6 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero**, incorporando la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales como motivos protegidos frente a la discriminación.

MATIZ

Conflicto de intereses: dos mandatos distintos en el 53.5. El apartado 5 distingue dos obligaciones diferentes: el **deber de abstención** en asuntos en los que el funcionario tenga un **interés personal** y el **deber de prevención** frente a actividades privadas o intereses que puedan suponer **riesgo de plantear conflictos de intereses** con el puesto público. El primero exige actuar (abstenerse en el asunto concreto); el segundo exige prevenir (no asumir actividades que generen el riesgo). El 53.6 los proyecta sobre obligaciones económicas, operaciones financieras y negocios jurídicos.

MATIZ

Secreto y discreción del 53.12: dos obligaciones distintas. El apartado 12 establece dos deberes diferenciados: el **secreto** sobre **materias clasificadas o de difusión legalmente prohibida** (prohibición absoluta) y la **discreción** sobre los **asuntos conocidos por razón del cargo** (prohibición de uso para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público). Su lesión conecta con la falta muy grave del 95.2.f) del régimen disciplinario (Tema 6 BIV).

7. Principios de conducta (art. 54 TREBEP)

Artículo 54 TREBEP · Principios de conducta

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

Los principios de conducta del art. 54 son **reglas de comportamiento concreto**, próximas a la práctica cotidiana del empleado público. Cubren el trato a los ciudadanos y a la organización (54.1), la diligencia y cumplimiento de la jornada (54.2), la obediencia a los superiores con la excepción de infracción manifiesta (54.3), la información a los ciudadanos (54.4), la administración austera de los recursos públicos (54.5), el rechazo de regalos que excedan los usos habituales (54.6), la conservación documental (54.7), la formación continua (54.8), la seguridad y salud laboral (54.9), la presentación de propuestas de mejora (54.10) y la atención en la lengua oficial del territorio que el ciudadano solicite (54.11).

Principios éticos (art. 53)	Principios de conducta (art. 54)
12 apartados	11 apartados

Valores y compromisos de fondo: integridad, imparcialidad, conflicto de intereses, secreto, lealtad	Reglas de comportamiento concreto: trato al ciudadano, obediencia, regalos, lengua, documentos
Orientan la interpretación de la conducta pública	Guían el comportamiento cotidiano del empleado público
Más abstractos y valorativos	Más concretos y operativos

MATIZ

Obediencia con excepción: 54.3 obliga a comunicar, no solo a desobedecer.

El art. 54.3 obliga a obedecer las instrucciones y órdenes de los superiores, salvo que constituyan **infracción manifiesta del ordenamiento jurídico**. En ese caso no basta con desobedecer: hay un **deber positivo de comunicar inmediatamente la situación a los órganos de inspección procedentes**. La excepción enlaza con el régimen disciplinario: la desobediencia abierta es falta muy grave del 95.2.i), pero la desobediencia ante una orden manifiestamente ilegal no lo es —es ejercicio del propio 54.3—.

MATIZ

Regalos del 54.6: prohibidos los que excedan los usos habituales, sociales y de cortesía. El art. 54.6 no prohíbe **toda** cortesía, sino la que exceda los usos habituales, sociales y de cortesía. La fórmula es deliberadamente abierta para permitir la valoración casuística. La cláusula final «sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal» recuerda que los regalos a funcionario público para influir en el ejercicio de su cargo pueden constituir **cohecho** (arts. 419-427 CP).

TEMA 5

Epígrafe 3 — La carrera administrativa

La carrera administrativa es el **conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional** del personal funcionario de carrera, regido por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Su régimen estatutario está en los arts. 16, 17, 19 y 20 TREBEP (Capítulo II del Título III: «Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño»). Su desarrollo reglamentario en la AGE conserva los arts. 70-72 RD 364/1995 sobre **grado personal e intervalos de niveles** —en parte desplazados por la **DT 6.^a del RDL 6/2023**—, y se completa con el **art. 122 RDL 6/2023** que implanta la **carrera horizontal en la Administración General del Estado** mediante un **sistema de cuatro tramos**. La **promoción interna** del art. 18 TREBEP, expresamente listada como modalidad de carrera en el art. 16.3.c) y d), se desarrolla materialmente en el **Epígrafe 4 BOE** de este mismo tema.

1. Concepto y modalidades de la carrera profesional (art. 16 TREBEP)

Artículo 16 TREBEP · Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera

1. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

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

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

a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.

b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto.

c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.

d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

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

El art. 16 estructura el derecho a la carrera profesional en cuatro planos. El **apartado 1** reconoce expresamente el **derecho a la promoción profesional** del personal funcionario de carrera. El **apartado 2** define materialmente la carrera como **conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional**, sometido a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y obliga a las Administraciones a promover la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional. El

apartado 3 enumera las **cuatro modalidades** que las leyes de Función Pública pueden implantar **aislada o simultáneamente**: carrera horizontal (a), carrera vertical (b), promoción interna vertical (c) y promoción interna horizontal (d). El **apartado 4** habilita a los funcionarios para **progresar simultáneamente en horizontal y vertical** cuando ambas modalidades se hayan implantado en el mismo ámbito.

Modalidad (16.3)	En qué consiste	¿Cambia de puesto?	¿Cambia de Cuerpo o Escala?
a) Carrera horizontal	Progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin cambiar de puesto (con remisión al 17.b y al 20.3)	No	No
b) Carrera vertical	Ascenso en la estructura de puestos por los procedimientos de provisión del Cap. III Tít. V (concurso o libre designación, Ep. 1 BOE)	Sí	No
c) Promoción interna vertical	Ascenso desde un Cuerpo o Escala de un Subgrupo (o Grupo sin Subgrupo) a otro superior (art. 18)	Sí	Sí (a un Subgrupo superior)
d) Promoción interna horizontal	Acceso a Cuerpos o Escalas del mismo Subgrupo (art. 18)	Sí	Sí (al mismo Subgrupo)

RECUERDA

Cuatro modalidades de carrera, dos compatibilidades. El art. 16.3 lista cuatro modalidades. Las leyes de Función Pública pueden implantarlas **aislada o simultáneamente**. La compatibilidad expresa del 16.4 es entre **carrera horizontal y vertical**: el funcionario puede progresar en tramos sin cambiar de puesto y, al mismo tiempo, aspirar a un puesto de mayor nivel por concurso o libre designación. La promoción interna —vertical u horizontal— se desarrolla en el art. 18 (Ep. 4 BOE de este tema).

2. La carrera horizontal: marco TREBEP y su implantación en la AGE

Artículo 17 TREBEP · Carrera horizontal de los funcionarios de carrera

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

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

El art. 17 TREBEP es la **norma marco** de la carrera horizontal. Habilita a las leyes de Función Pública para regularla mediante un **sistema de grados, categorías o escalones de ascenso**, con **ascensos consecutivos con carácter general** (salvo supuestos excep-

cionales) y con la obligación de valorar al menos la **trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño**. El propio precepto admite ampliar los criterios con otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función o la experiencia adquirida. La carrera horizontal del 17 está vinculada por remisión expresa del 16.3.a) al **art. 20.3 TREBEP** sobre la evaluación del desempeño.

Artículo 122 RDL 6/2023, de 19 de diciembre · Carrera horizontal en la AGE

1. La carrera horizontal consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional del personal funcionario de carrera mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
2. La carrera profesional horizontal tendrá carácter voluntario y se ordenará conforme a las siguientes reglas:
 - a) En cada grupo o subgrupo de personal funcionario existirán 4 tramos.
 - b) A quienes accedan por el sistema de promoción interna se les reconocerá la experiencia profesional en el grupo o subgrupo de origen, en los términos previstos en el apartado cuarto de este artículo.
 - c) Los ascensos de tramo se producirán de forma consecutiva y exigirán, para poder ascender al tramo superior, un periodo mínimo de cinco años de servicios efectivos en el caso del primer tramo y de seis años en los siguientes.
3. Los ascensos de tramo se producirán previa solicitud de la persona interesada a través de la aplicación de un sistema objetivo de acreditación de méritos que será objeto de desarrollo reglamentario y que tendrá en cuenta al menos los siguientes elementos:

- a) La trayectoria profesional y el resultado de la evaluación del desempeño.
 - b) El cumplimiento de un itinerario de formación especializada y, en su caso, la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación en líneas de interés para la organización.
 - c) La adquisición de competencias y cualificaciones profesionales que se estimen necesarias por razón de la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida.
4. A los efectos del cumplimiento de los periodos mínimos de permanencia en un tramo de carrera, se computará el tiempo que permanezca el personal funcionario en las situaciones de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, por razón de violencia de género, por razón de violencia terrorista, sin perjuicio de la necesidad de dar cumplimiento a los restantes requisitos exigidos para el ascenso de tramo.

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

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

5. El personal funcionario de carrera de otras Administraciones Públicas, que ocupe puestos de trabajo en la Administración del Estado, desde el momento definitivo de dicha ocupación tiene derecho a la carrera profe-

sional en los mismos términos que el personal funcionario de ésta y durante el tiempo que permanezcan vinculados a la misma.

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

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

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

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

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

El art. 122 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, implanta en la **Administración General del Estado** la carrera horizontal con carácter **voluntario**, articulada en **cuatro tramos por Grupo o Subgrupo** y con **ascensos consecutivos** previo cumplimiento de plazos mínimos de permanencia. Su régimen se traduce en seis decisiones estructurales: la **definición material** del 122.1 (tramos como etapas sucesivas resultado de evaluación objetiva y reglada, sin cambio de puesto); el **carácter voluntario** del 122.2 con **cuatro tramos** y plazos mínimos de **cinco años** para ascender del tramo 1 al 2 y de

seis años para cada uno de los siguientes; el **sistema de acreditación de méritos** del 122.3 con tres criterios mínimos (trayectoria + evaluación; itinerario formativo; competencias y cualificaciones); las **reglas de cómputo y reconocimiento** del 122.4 (computan servicios especiales, excedencias por cuidado de familiares, por violencia de género y por violencia terrorista; se mantienen los tramos consolidados en grupos anteriores; la fracción de tiempo en promoción interna se traslada al nuevo grupo); el **derecho del personal funcionario de otras AAPP** del 122.5 que ocupe puestos en la AGE; la **convocatoria anual** del 122.6 con efectos económicos a partir del 1 de enero del año siguiente al reconocimiento; el **complemento de carrera** del 122.7 con cuantía idéntica para todo el personal del mismo Grupo o Subgrupo en el mismo tramo; y la remisión del 122.8 al **convenio colectivo o acuerdo colectivo** para el personal laboral.

Tramo (122.2.a)	Plazo mínimo para alcanzarlo	Tiempo acumulado mínimo
Tramo 1	Reconocido con el acceso al servicio activo	0 años
Tramo 2	5 años en el tramo 1 (122.2.c)	5 años
Tramo 3	6 años en el tramo 2 (122.2.c)	11 años
Tramo 4	6 años en el tramo 3 (122.2.c)	17 años

MATIZ

Plazos asimétricos de los tramos del 122.2.c): 5 + 6 + 6 años. El primer ascenso (tramo 1 → tramo 2) exige **cinco años** de servicios efectivos. Los dos siguientes ascensos (2 → 3 y 3 → 4) exigen **seis años cada uno**. El acumulado mínimo para alcanzar el tramo 4 es por tanto **17 años** desde el acceso al servicio activo. Los ascensos son **consecutivos**: no cabe saltar tramos aunque se acrediten más méritos de los exigidos.

MATIZ

Computan: servicios especiales y tres excedencias. No computa la voluntaria por interés particular. El art. 122.4 enumera cuatro situaciones que computan para el plazo mínimo de permanencia en cada tramo: **servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por violencia de género y excedencia por violencia terrorista.** La **excedencia voluntaria por interés particular** queda **excluida** del cómputo, igual que la excedencia voluntaria por agrupación familiar. La protección reforzada del cómputo se reserva a las situaciones tasadas que el legislador estatutario ha querido amparar.

RECUERDA

Complemento de carrera: igual cuantía por Grupo y tramo. El complemento del 122.7 es la **retribución específica de la carrera horizontal**: tiene la **misma cuantía** para todo el personal funcionario del mismo Grupo o Subgrupo con el mismo tramo reconocido. No se modula según el puesto desempeñado ni según el resultado concreto de la evaluación: la evaluación del desempeño es **requisito de acceso al siguiente tramo**, no factor de cuantificación del complemento. La carrera horizontal y la vertical son por tanto **dimensiones independientes** de la situación administrativa del funcionario.

3. La carrera vertical: el grado personal y los intervalos de niveles

Artículo 70 RD 364/1995 · Grado personal

1. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.
2. Todos los funcionarios de carrera adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, con excepción de lo dispuesto

en el apartado 6 de este artículo, cualquiera que fuera el sistema de provisión.

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

3. Los funcionarios consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo, salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último.
4. Si durante el tiempo en que el funcionario desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.
5. Cuando un funcionario obtenga destino de nivel superior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computado para la referida consolidación.

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

6. Una vez consolidado el grado inicial y sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 2 de este artículo, el tiempo prestado en

comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.

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

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

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

7. A los funcionarios que se encuentren en las dos primeras fases de reasignación de efectivos y en la situación de expectativa de destino, a que se refiere el artículo 20.1.g) de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como a los afectados por la supresión de puestos de trabajo o alteración de su contenido prevista en el artículo 72.3 del presente Reglamento, se les computará el tiempo transcurrido en dichas circunstancias a efectos de la adquisición del grado personal que tuviera en proceso de consolidación.
8. El tiempo de servicios prestado en adscripción provisional por los funcionarios removidos en puestos obtenidos por concurso o cesados en puestos de libre designación no se considerará como interrupción a efectos de consolidación del grado personal si su duración es inferior a seis meses.

9. El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de adquisición del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que durante el tiempo de permanencia en dicha situación se hubiera obtenido por concurso.
10. El tiempo de permanencia en la excedencia por cuidado de hijos durante el primer año de la misma se computará como prestado en el puesto de trabajo del que se es titular.
11. El reconocimiento del grado personal se efectuará por el Subsecretario del Departamento donde preste servicios el funcionario, que dictará al efecto la oportuna resolución, comunicándose al Registro central de personal dentro de los tres días hábiles siguientes.

El grado reconocido por los órganos competentes de otra Administración pública será anotado en el Registro central de personal hasta el nivel máximo del intervalo correspondiente a su grupo de titulación, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 71 de este reglamento, una vez que el funcionario reingrese o se reintegre a la Administración General del Estado en el mismo cuerpo o escala en que le haya sido reconocido el grado personal. Los servicios prestados en otra Administración pública que no lleguen a completar el tiempo necesario para consolidar el grado personal serán tenidos en cuenta a efectos de consolidación del grado, cuando el funcionario reingrese o se reintegre a la Administración General del Estado, en el mismo cuerpo o escala en el que estuviera dicho grado en proceso de consolidación y siempre dentro de los intervalos de niveles previstos en el artículo 71 de este Reglamento.

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

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

El art. 70 RD 364/1995 articula el **régimen del grado personal** —elemento central de la carrera vertical en la AGE— en doce apartados. La **clasificación en 30 niveles** del 70.1 es el armazón vertical sobre el que se proyecta toda la carrera. La **consolidación ordinaria** del 70.2 párr. 1.º exige el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante **dos años continuados o tres con interrupción**, con independencia del sistema de provisión. La **consolidación acelerada** del 70.2 párr. 2.º opera cuando el funcionario obtiene un puesto superior en más de dos niveles al de su grado: consolida cada dos años el grado superior en dos niveles al que poseyera, con el doble límite del nivel del puesto desempeñado y del intervalo del Cuerpo o Escala. El **grado inicial** del 70.3 se consolida necesariamente al adjudicarse el puesto tras superar el proceso selectivo (salvo que voluntariamente se pase a uno inferior, en cuyo caso se consolida el del inferior). Los **apartados 4-10** regulan reglas especiales de cómputo (modificación del nivel, destinos superiores o inferiores, comisión de servicios, adscripción provisional, reasignación, supresión de puesto, servicios especiales, excedencia por cuidado de hijos en su primer año). El **reconocimiento del grado** del 70.11 corresponde al **Subsecretario del Departamento**, mediante resolución comunicada al **Registro Central de Personal** dentro de los tres días hábiles siguientes; los grados reconocidos por otras Administraciones se anotan hasta el nivel máximo del intervalo del grupo de titulación. El **efecto económico** del 70.12 cierra el régimen: el grado personal comporta el derecho a percibir, como mínimo, el complemento de destino del nivel correspondiente.

Artículo 71 RD 364/1995 · Intervalos de niveles

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

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo	Grupo
A	20	30	Grupo A
B	16	26	Grupo B
C	11	22	Grupo C
D	9	18	Grupo D
E	7	14	Grupo E

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

Disposición transitoria sexta RDL 6/2023 · Intervalos de niveles vigentes

Hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes:

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

El art. 71 RD 364/1995 establece los intervalos de niveles en su literal vigente con la **nomenclatura original de Grupos A, B, C, D y E** (la previa al EBEP de 2007). Tras la nueva clasificación profesional del TREBEP en **Subgrupos A1, A2, B, C1, C2 y Agrupaciones Profesionales** (art. 76 TREBEP), la DT 6.^a del RDL 6/2023 fija los **intervalos vigentes hasta que se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente**. La regla del art. 71.2 sobre la **imposibilidad de obtener puestos fuera del intervalo del Grupo o Subgrupo** se mantiene plenamente vigente. En la AGE, el **Subgrupo C1** —al que pertenece el **Cuerpo General Administrativo del Estado**— se mueve dentro del intervalo **16-22** según la DT 6.^a RDL 6/2023.

MATIZ

Intervalos de niveles: literal del 71 RD 364/1995 desfasado, vigentes los de la DT 6.^a RDL 6/2023. El art. 71 RD 364/1995 conserva en su literal los Grupos A-E que ya no existen tras el EBEP de 2007. Los intervalos vigentes para los Subgrupos A1-A2-B-C1-C2 están en la **DT 6.^a del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.** Para C1 Administrativo: **16-22.** La regla del 71.2 (no caben puestos fuera del intervalo del Cuerpo o Escala) sigue plenamente vigente. La actualización del propio 71 RD 364/1995 queda diferida a una futura modificación reglamentaria.

MATIZ

Consolidación ordinaria del 70.2: dos años continuados O tres con interrupción. El plazo del 70.2 párr. 1.º admite **dos años continuados o tres años con interrupción** (no ambas cosas, no exigible). Las dos primeras fases de reasignación de efectivos, la situación de expectativa de destino y la excedencia por cuidado de hijos durante el primer año computan a efectos de consolidación. La adscripción provisional inferior a seis meses tras remoción o cese en libre designación **no interrumpe** la consolidación (70.8). Los servicios especiales se computan en el último puesto desempeñado en activo (70.9).

MATIZ

Comisión de servicios: cómputo condicionado a obtener el puesto definitivamente. El tiempo en comisión de servicios solo computa para consolidar el grado del puesto desempeñado en comisión si **posteriormente se obtiene** ese mismo puesto u otro de **igual o superior nivel** con carácter definitivo (70.6). Si el puesto definitivo es de nivel inferior al de la comisión pero **superior al grado consolidado**, el tiempo computa para el grado del puesto definitivamente obtenido. Si el puesto en comisión era de nivel inferior al grado en consolidación, **no computa**.

4. Garantía del puesto de trabajo (art. 72 RD 364/1995)

Artículo 72 RD 364/1995 · Garantía del puesto de trabajo

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

Dicha atribución se llevará a cabo por los siguientes órganos:

- a) Los Subsecretarios en el ámbito de su Departamento, así como entre el Departamento y sus Organismos autónomos y, en su caso, Entidades Gestoras.
- b) Los Presidentes o Directores de Organismos autónomos y de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social respecto de los funcionarios destinados en ellos.

- c) Los Delegados del Gobierno y Gobernadores civiles, en el ámbito de sus respectivas competencias, a propuesta de los Directores o Jefes de unidades de los servicios periféricos de cada Departamento.
2. Los puestos cubiertos mediante adscripción provisional se convocarán para su cobertura con carácter definitivo por los sistemas previstos en las relaciones de puestos de trabajo. Los funcionarios que los desempeñen tendrán la obligación de participar en las correspondientes convocatorias.
 3. Los funcionarios que cesen en el desempeño de los puestos de trabajo por alteración de su contenido o supresión de los mismos en las correspondientes relaciones, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala no inferior en más de dos niveles al de su grado personal en el mismo municipio y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al de procedencia.

El art. 72 cierra el régimen de la carrera vertical garantizando que **ningún funcionario quede sin puesto** tras el cese en libre designación, la remoción por concurso o la supresión del puesto. La **atribución provisional** del 72.1 corresponde a los órganos enumerados (Subsecretarios, Presidentes o Directores de OO.AA. y Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la SS, Delegados del Gobierno y Gobernadores civiles). Los puestos así cubiertos deben **convocarse para provisión definitiva** y el funcionario está **obligado a participar** en las convocatorias (72.2). Cuando el cese se produce por **alteración del contenido del puesto o por supresión** en las RPT, el 72.3 garantiza la continuidad de las **retribuciones complementarias** del puesto de procedencia durante un **plazo máximo de tres meses**, hasta la atribución de un puesto del Cuerpo o Escala no inferior en más de dos niveles al grado personal en el mismo municipio.

5. La evaluación del desempeño (art. 20 TREBEP)

Artículo 20 TREBEP · La evaluación del desempeño

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

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

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.
3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.
4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.
5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

El art. 20 TREBEP es la **norma vertebradora de la evaluación del desempeño**. El **apartado 1** la define materialmente como **procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados**. El apartado

2 somete los sistemas de evaluación a **cuatro principios estructurales: transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación**, sin menoscabo de los derechos del empleado público. El **apartado 3** lista los **cuatro efectos** de la evaluación: la **carrera profesional horizontal**, la **formación**, la **provisión de puestos** y la percepción de las **retribuciones complementarias del 24** (en particular la productividad del 24.c). El **apartado 4** vincula la **continuidad en el puesto obtenido por concurso** al resultado de la evaluación, con audiencia al interesado y resolución motivada —exigencia de la que deriva la posible **remoción por evaluación negativa**, modalidad distinta de la del art. 50 RD 364/1995 (remoción por causas sobrevenidas, Ep. 1 BOE)—. El **apartado 5** condiciona la aplicación de la carrera horizontal, de las retribuciones complementarias del 24.c y del cese del puesto obtenido por concurso a la **aprobación previa de sistemas objetivos** de evaluación que cumplan los principios de los apartados 1 y 2.

MATIZ

Evaluación del desempeño con cuatro efectos del 20.3, no cinco. Los efectos de la evaluación son **carrera horizontal, formación, provisión de puestos y retribuciones complementarias del art. 24** (típicamente la productividad del 24.c). No incluye directamente las retribuciones básicas (sueldo y trienios del 23) ni el complemento de destino del 24.a) (que retribuye la progresión en la carrera). La evaluación es **requisito de acceso al siguiente tramo** de carrera horizontal (122 RDL 6/2023), no factor de cuantificación del propio tramo.

MATIZ**Cese del puesto obtenido por concurso vía evaluación: garantías del 20.4.**

La continuidad en el puesto obtenido por concurso queda vinculada a la evaluación del desempeño (20.4): el resultado negativo puede determinar el cese, pero solo con **audiencia al interesado y resolución motivada**. No es sanción disciplinaria —el régimen disciplinario es independiente (Tema 6 BIV)— ni se confunde con la remoción del art. 50 RD 364/1995 por causas sobrevenidas (alteración del contenido del puesto o rendimiento insuficiente). El 20.5 exige además que el sistema de evaluación cumpla los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

6. La carrera profesional del personal laboral (art. 19 TREBEP)

Artículo 19 TREBEP · Carrera profesional y promoción del personal laboral

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

El art. 19 TREBEP cierra el régimen de la carrera reconociendo expresamente el **derecho del personal laboral a la promoción profesional**, pero remitiendo su articulación material a los **procedimientos del Estatuto de los Trabajadores y de los convenios colectivos** aplicables. La diferencia estructural con el régimen funcionarial es total: la carrera del personal funcionario es **estatutaria unilateral** (regulada por las leyes de Función Pública y por su desarrollo reglamentario); la del personal laboral es **convencional**, derivada del Estatuto de los Trabajadores y de la negociación colectiva. La carrera horizontal del 122.8 RDL 6/2023 confirma esta lógica: para el personal laboral, la implantación de la carrera horizontal en la AGE se hará efectiva «conforme a lo que se establezca en los convenios colectivos que sean de aplicación o, en su defecto, en acuerdo colectivo».

RECUERDA

Personal laboral: carrera convencional, no estatutaria. El art. 19 TREBEP reconoce el derecho a la promoción profesional y remite a la negociación colectiva la determinación de los procedimientos. El art. 122.8 RDL 6/2023 confirma la regla aplicada a la carrera horizontal en la AGE: convenio colectivo primero, acuerdo colectivo en defecto. La diferencia con el régimen funcional estatutario unilateral es total y proyecta la separación entre las dos relaciones de empleo público al ámbito de la carrera profesional.

TEMA 5

Epígrafe 4 — Promoción interna

La promoción interna es una de las **cuatro modalidades de carrera profesional** del art. 16.3 TREBEP (junto a la carrera horizontal y a la carrera vertical, Ep. 3 BOE). Su régimen estatutario está en el **art. 18 TREBEP** y su desarrollo reglamentario para la Administración General del Estado en los **arts. 73-80 del RD 364/1995** —Capítulos II y III del Título IV del Reglamento—, complementados por la regla del **art. 108.3 del RDL 6/2023** sobre el **porcentaje mínimo del 30%** de plazas de la oferta de empleo público destinadas a promoción interna (cita literal íntegra del 108.3 desarrollada en el **Tema 2 BIV Ep. 1 BOE**, al que se remite). El TREBEP distingue dos clases —**vertical** (16.3.c) y **horizontal** (16.3.d)—, ambas concebidas como ascenso o acceso entre Cuerpos y Escalas y por tanto distintas de la **carrera horizontal del 17 TREBEP** (progresión sin cambio de Cuerpo, Ep. 3 BOE).

1. Concepto, principios y modalidades (art. 18 TREBEP + art. 73 RD 364/1995)

Artículo 18 TREBEP · Promoción interna de los funcionarios de carrera

1. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.
2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

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

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

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

El art. 18 articula el régimen estatutario de la promoción interna en cuatro planos. El **apartado 1** somete la promoción interna a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y a los seis principios procedimentales del **art. 55.2 TREBEP** (publicidad, transparencia, imparcialidad y profesionalidad, independencia y discrecionalidad técnica, adecuación y agilidad — desarrollados en el Tema 2 BIV Ep. 2). El **apartado 2** establece los **tres requisitos acumulativos** que debe reunir el funcionario: (i) los requisitos exigidos para el ingreso al Cuerpo o Escala superior; (ii) **antigüedad mínima de dos años de servicio activo en el Subgrupo o Grupo inferior** (iii) superar las pruebas selectivas. El **apartado 3** remite a las leyes de Función Pública la articulación material de los sistemas selectivos y la determinación de los Cuerpos y Escalas accesibles, especialmente para la promoción horizontal entre Cuerpos del mismo Subgrupo. El **apartado 4** impone a las Administraciones el deber de adoptar **medidas de incentivo a la participación** del personal en los procesos selectivos de promoción interna y en la progresión de la carrera.

Artículo 73 RD 364/1995 · Régimen aplicable

La promoción interna consiste en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un Grupo de titulación a otro del inmediato superior o en el acceso a Cuerpos o Escalas del mismo Grupo de titulación. Se regirá por las normas establecidas en el presente Título y supletoriamente por las del Título I de este Reglamento.

El art. 73 RD 364/1995 mantiene en su literal vigente la **nomenclatura de Grupos de titulación** anterior al EBEP (Grupos A, B, C, D, E). Tras el TREBEP, los **Subgrupos A1, A2, B, C1, C2** y **Agrupaciones Profesionales** del art. 76 TREBEP son la clasificación vigente, y la **DT 6.ª RDL 6/2023** ha fijado los intervalos de niveles aplicables (Ep. 3 BOE). El régimen sigue siendo doble: **promoción vertical** (ascenso al Grupo inmediato superior) y **promoción horizontal** (acceso a otros Cuerpos o Escalas del mismo Grupo). Las normas aplicables son las del propio Título IV del Reglamento y, supletoriamente, las del Título I (normas generales de ingreso del personal funcionario).

RECUERDA

Tres requisitos acumulativos del 18.2 TREBEP. Para la promoción interna, el funcionario debe reunir simultáneamente: (i) los **requisitos de ingreso** al Cuerpo o Escala superior (titulación, capacidad funcional, etc.); (ii) **dos años de servicio activo en el Subgrupo (o Grupo sin Subgrupo) inferior** y (iii) **superar las pruebas selectivas**. La antigüedad por sí sola no basta: la promoción interna no es ascenso automático, es proceso selectivo con prueba.

MATIZ

Antigüedad: Subgrupo en el TREBEP, Cuerpo o Escala en el Reglamento.

El art. 18.2 TREBEP exige **dos años de servicio activo en el Subgrupo (o Grupo sin Subgrupo) inferior**. El art. 76 RD 364/1995 (AGE) exige **dos años de antigüedad en el Cuerpo o Escala** al día de finalización del plazo de presentación de solicitudes. La diferencia es de matiz pero relevante: el TREBEP fija el cómputo por Subgrupo de clasificación profesional; el Reglamento por Cuerpo o Escala concreta. En la AGE prevalece el cómputo del 76, sin que el TREBEP impida una computación más estricta por Cuerpo.

2. Sistemas selectivos, convocatorias y porcentaje OEP

Artículo 74 RD 364/1995 · Sistemas selectivos

1. La promoción interna se efectuará mediante el sistema de oposición o concurso-oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. En el sistema de concurso-oposición las convocatorias podrán fijar una puntuación mínima para acceder a la fase de oposición.

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

Artículo 75 RD 364/1995 · Convocatorias de promoción interna

Las pruebas de promoción interna, en las que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de

la planificación general de los recursos humanos, así lo autorice el Gobierno o el órgano competente de las demás Administraciones públicas.

El art. 74 RD 364/1995 concreta los **sistemas selectivos** aplicables a la promoción interna y los reduce a **dos modalidades**: la **oposición** —prueba de capacidades y conocimientos— y el **concurso-oposición** —combinación de oposición con valoración de méritos—. El **concurso puro** queda implícitamente excluido: el régimen reglamentario solo prevé estas dos modalidades. En el concurso-oposición, las convocatorias **pueden fijar una puntuación mínima** en la fase de concurso para acceder a la fase de oposición, pero **la puntuación del concurso nunca puede aplicarse para superar los ejercicios de la oposición** (74.2 párr. 2.º): la valoración de la trayectoria profesional no compensa la falta de conocimientos exigida en la fase de oposición.

El art. 75 habilita la celebración de **convocatorias independientes de las de ingreso libre** cuando lo autorice el Gobierno (o el órgano competente de cada Administración) por **conveniencia de la planificación general de los recursos humanos**. Las convocatorias independientes son una opción procedimental, no una obligación: la promoción interna puede integrarse en la misma convocatoria que el acceso libre o tramitarse en proceso separado.

En cuanto al **porcentaje de plazas reservadas a promoción interna en la oferta de empleo público de la AGE**, el régimen vigente está en el **art. 108.3 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre**, que fija un **porcentaje no inferior al treinta por ciento** de las plazas de acceso libre para promoción interna. La cita literal íntegra del art. 108 RDL 6/2023 se desarrolla en el **Tema 2 BIV Ep. 1 BOE** (ámbito de la oferta de empleo público en la AGE); aquí se ancla la regla por su efecto estructural sobre la promoción interna.

MATIZ

Promoción interna: oposición o concurso-oposición. Sin concurso puro.

El art. 74.1 RD 364/1995 reduce los sistemas selectivos de promoción interna a **dos**: oposición o concurso-oposición. El concurso puro no procede en promoción interna por exclusión reglamentaria, no por prohibición expresa. La regla del 74.2 párr. 2.º cierra el sistema: la puntuación del concurso **no puede aplicarse para superar los ejercicios de la oposición**, garantizando que la trayectoria previa no compense la insuficiencia de conocimientos en la fase de oposición.

RECUERDA

Porcentaje OEP: no inferior al 30% para promoción interna (art. 108.3 RDL 6/2023). En la oferta de empleo público de la AGE, el RDL 6/2023 reserva un **porcentaje mínimo del 30%** de las plazas de acceso libre para promoción interna. Esta cuota refuerza el deber del art. 18.4 TREBEP de adoptar medidas que incentiven la participación del personal en los procesos selectivos de promoción interna. La cita literal del art. 108 RDL 6/2023 íntegro está en el Tema 2 BIV Ep. 1 BOE.

3. Requisitos de participación (art. 76 RD 364/1995)

Artículo 76 RD 364/1995 · Requisitos de participación

Para participar en pruebas de promoción interna los funcionarios deberán tener una antigüedad de, al menos, dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos

con carácter general para el acceso al Cuerpo o Escala en el que aspiran a ingresar.

El art. 76 RD 364/1995 desarrolla en sede reglamentaria los requisitos del 18.2 TREBEP, con dos precisiones materiales: el cómputo de la **antigüedad de dos años se hace en el Cuerpo o Escala** de pertenencia (no en el Subgrupo o Grupo, como en el 18.2 TREBEP) y se mide al **día de finalización del plazo de presentación de solicitudes** (no a la fecha de las pruebas selectivas ni a la de toma de posesión). Los demás requisitos —titulación y exigencias generales para el acceso al Cuerpo o Escala superior— son los mismos que se exigen para el ingreso libre a ese Cuerpo o Escala.

Norma	Cómputo de la antigüedad	Referencia temporal
Art. 18.2 TREBEP	2 años de servicio activo en el Subgrupo (o Grupo sin Subgrupo) inferior	No especifica
Art. 76 RD 364/1995	2 años de antigüedad en el Cuerpo o Escala de pertenencia	Día de finalización del plazo de presentación de solicitudes

4. Características de las pruebas, derechos del personal y acumulación de vacantes (arts. 77-79 RD 364/1995)

Artículo 77 RD 364/1995 · Características de las pruebas

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

El art. 77 RD 364/1995 habilita —con carácter **facultativo**— la **exención de pruebas** en las convocatorias de promoción interna respecto de aquellas materias cuyo conocimiento ya se haya acreditado en las pruebas de ingreso al Cuerpo o Escala de origen. La razón es evitar la **doble acreditación**: el funcionario que ya superó un proceso selectivo de ingreso

ha demostrado el conocimiento de las materias comunes y no debe ser obligado a repetirlo. La regla es **opcional** —«podrá establecerse»— y depende de cada convocatoria. La promoción horizontal del art. 80.3 articula la misma idea, pero con régimen **obligatorio**.

Artículo 78 RD 364/1995 · Derechos de los funcionarios de promoción interna

1. Los funcionarios que accedan a otros Cuerpos y Escalas por el turno de promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos vacantes de la respectiva convocatoria sobre los aspirantes que no procedan de este turno.
2. El Ministerio para las Administraciones públicas, a propuesta del Ministerio u organismo en el que estén destinados los aspirantes aprobados en el turno de promoción interna y previa solicitud de éstos, podrá autorizar que se les adjudique destino dentro del mismo, en el puesto que vinieran desempeñando o en otros puestos vacantes dotados presupuestariamente existentes en el municipio, siempre que sean de necesaria cobertura y se cumplan los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo. En este caso, quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

Las convocatorias podrán excluir la posibilidad prevista en el párrafo anterior. Lo dispuesto en este apartado 2 no será de aplicación a los funcionarios de los Cuerpos de Seguridad del Estado.

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

El art. 78 reconoce **tres derechos específicos** al funcionario que accede por el turno de promoción interna. La **preferencia de destino** del 78.1 opera **dentro de la respectiva convocatoria**: los aspirantes aprobados por promoción interna eligen entre los puestos vacantes ofrecidos **antes** que los aprobados por acceso libre, con independencia de la puntuación obtenida. La **adjudicación del puesto que vinieran desempeñando o de otros vacantes en el mismo municipio** del 78.2 es un derecho de configuración: el órgano competente —el Ministerio para las Administraciones Públicas en su denominación original (hoy Secretaría de Estado de Función Pública)— puede autorizar que se les adjudique el mismo puesto que ya desempeñaban o uno vacante en el municipio, previa solicitud del interesado y a propuesta del Ministerio u organismo de destino, con dos límites: la convocatoria puede **excluir** esta posibilidad y la regla **no se aplica** a los funcionarios de los Cuerpos de Seguridad del Estado. La **conservación del grado personal** del 78.3 es **derecho a petición propia** y exige que el grado consolidado en el Cuerpo de origen esté **dentro del intervalo de niveles del Cuerpo o Escala al que se accede** (intervalos vigentes en la DT 6.^a RDL 6/2023, Ep. 3 BOE); el tiempo de servicios prestados en el Cuerpo de origen también puede aplicarse, a solicitud, para la consolidación del grado en el nuevo Cuerpo.

MATIZ

Preferencia del 78.1: dentro de la convocatoria, no entre convocatorias.

La preferencia de los aprobados por promoción interna del 78.1 opera **dentro de la respectiva convocatoria**: eligen los puestos vacantes ofrecidos antes que los aprobados por acceso libre, **con independencia de la puntuación**. No es preferencia general entre convocatorias distintas: la prioridad se agota dentro del proceso selectivo concreto en que coexisten ambos turnos.

RECUERDA

Conservación del grado del 78.3: a petición y dentro del intervalo del nuevo Cuerpo. El funcionario de promoción interna puede conservar el grado personal consolidado en el Cuerpo de origen, **a petición propia**, siempre que el grado se encuentre **dentro del intervalo de niveles del nuevo Cuerpo o Escala** (DT 6.ª RDL 6/2023, Ep. 3 BOE). Si el grado consolidado queda fuera del intervalo del nuevo Cuerpo, no cabe conservación. El tiempo de servicios prestados en el Cuerpo de origen puede computarse, también a petición, para la consolidación del grado en el nuevo Cuerpo.

Artículo 79 RD 364/1995 · Acumulación de vacantes

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

El art. 79 RD 364/1995 establece la regla de **acumulación de vacantes desiertas** de promoción interna: las vacantes que queden desiertas —por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima— se acumulan a las del **acceso libre**, salvo cuando se trate de **convocatorias independientes de promoción interna**, supuesto en el que no opera la acumulación y las vacantes desiertas quedan sin cubrir en ese proceso.

MATIZ

Acumulación de vacantes solo si la convocatoria es conjunta. El art. 79 RD 364/1995 condiciona la acumulación a que **promoción interna y acceso libre se convoquen conjuntamente**. Si la convocatoria es **independiente** de promoción interna (art. 75), las vacantes desiertas **no** pasan al acceso libre: se quedan sin cubrir en ese proceso. Y la regla del 79 opera porque los aspirantes no superan la **puntuación mínima**, no por falta de aspirantes: si hay aspirantes pero ninguno alcanza el umbral exigido, las vacantes se acumulan igualmente.

5. La promoción interna horizontal (art. 80 RD 364/1995)

Artículo 80 RD 364/1995 · Procedimiento de promoción

1. La promoción a Cuerpos o Escalas del mismo grupo de titulación deberá efectuarse, con respeto a los principios de mérito y capacidad, entre funcionarios que desempeñen actividades sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico.
2. El Gobierno, a propuesta del Ministro para las Administraciones públicas, podrá determinar, cuando se deriven ventajas para la gestión de los servicios, los Cuerpos o Escalas de la Administración general del Estado a los que se puede acceder por este procedimiento.

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

3. En las convocatorias para el acceso a Cuerpos o Escalas por este procedimiento deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a

acreditar los conocimientos ya exigidos para el acceso al Cuerpo o Escala de origen, pudiendo valorarse los cursos y programas de formación superados.

El art. 80 RD 364/1995 regula la **promoción interna horizontal** —acceso a Cuerpos o Escalas del **mismo Grupo de titulación**— con tres reglas estructurales. La primera (80.1) condiciona la promoción horizontal al desempeño de **actividades sustancialmente coincidentes o análogas** en su contenido profesional y en su nivel técnico, salvaguardando los principios de mérito y capacidad: no cabe promoción horizontal entre funciones radicalmente distintas. La segunda (80.2) atribuye al **Gobierno**, a propuesta del Ministro para las Administraciones Públicas, la determinación de los **Cuerpos o Escalas de la AGE** accesibles por este procedimiento, cuando se deriven **ventajas para la gestión de los servicios** la regulación de los requisitos y pruebas concretos corresponde al propio Ministerio, exigiéndose en todo caso la titulación académica requerida para el acceso al Cuerpo o Escala de destino. La tercera (80.3) introduce la **exención obligatoria de pruebas** sobre los conocimientos ya exigidos para el acceso al Cuerpo o Escala de origen y habilita la valoración de los **cursos y programas de formación superados** en la trayectoria profesional.

Aspecto	Promoción interna vertical (arts. 73, 77-79 RD 364/1995)	Promoción interna horizontal (art. 80 RD 364/1995)
Destino	Cuerpo o Escala del Grupo inmediato superior (art. 16.3.c TREBEP)	Cuerpo o Escala del mismo Grupo de titulación (art. 16.3.d TREBEP)
Actividades	Sin restricción especial de coincidencia funcional	Actividades sustancialmente coincidentes o análogas en contenido profesional y nivel técnico (80.1)
Exención de pruebas comunes	Facultativa: «podrá establecerse» (art. 77)	Obligatoria: «deberá establecerse» (art. 80.3)
Valoración de cursos y programas de formación	No prevista expresamente en el art. 77	Habilitada expresamente: «pudiendo valorarse» (art. 80.3)

Determinación de los Cuerpos o Escalas accesibles	Cualquier Cuerpo del Grupo superior, según planificación general	Solo los Cuerpos o Escalas que el Gobierno determine cuando se deriven ventajas para la gestión de los servicios (80.2)
Acumulación de vacantes de- siertas al acceso libre	Sí, salvo convocatoria independiente (art. 79)	No prevista expresamente en el Capítulo III

MATIZ

Exención de pruebas: facultativa en vertical (77), obligatoria en horizontal (80.3). El art. 77 dice «**podrá establecerse**» la exención de pruebas en la promoción interna; el art. 80.3, sobre promoción horizontal, dice «**deberá establecerse**». La diferencia es estructural: en la promoción horizontal entre Cuerpos del mismo Grupo, la convocatoria está **obligada** a eximir de las pruebas sobre conocimientos ya exigidos al acceso al Cuerpo de origen, además de poder valorar los cursos y programas de formación superados.

MATIZ

Promoción horizontal: requiere actividades análogas y determinación gubernamental específica. La promoción interna horizontal del 80 no opera por solicitud individual: exige que el Gobierno —a propuesta del Ministro para las Administraciones Públicas— **haya determinado expresamente** los Cuerpos o Escalas accesibles cuando se aprecien ventajas para la gestión de los servicios (80.2). Y solo procede entre funcionarios que desempeñen **actividades sustancialmente coincidentes o análogas** en su contenido profesional y nivel técnico (80.1). Sin determinación gubernamental previa y sin coincidencia funcional, no cabe promoción horizontal.

TRES FORMAS DE EMPEZAR

La app Persevera complementa este temario con las herramientas para estudiarlo:

tests · flashcards con repaso espaciado · supuestos
simulacros · mindmaps · tutor IA · planificador

Suscripción mensual sin permanencia. Cancelas cuando quieras desde la app.



WEB

perseveraoposiciones.com



IOS

iPhone / iPad



ANDROID

Google Play