

Persevera

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Tema 12

Los funcionarios públicos. El Estatuto Básico del Empleado Público

Cuerpo Técnico de Hacienda

INGRESO LIBRE · EDICIÓN 2026

perseveraoposiciones.com

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Cada año, mucha gente perfectamente capaz de aprobar una oposición no llega a intentarlo en serio. Y casi nunca es por falta de cabeza: es por la vida. El trabajo que te deja sin fuerzas justo cuando ibas a ponerte, las cargas familiares, no saber bien por dónde empezar o, simplemente, no poder dedicarle el día entero ni pagar una buena academia. Cosas que poco tienen que ver con lo que uno valdría sentado delante del examen.

Persevera nace de ahí: de la idea de que opositar debería depender de que estudies, y de nada más.

Prepararse bien no debería depender de cosas ajenas a tu esfuerzo. Hay muchísima gente que sacaría la plaza por su cuenta si tuviera las herramientas adecuadas a mano. El problema es que casi siempre se ven solo dos caminos: una academia, con sus horarios y su ritmo, o hacerlo del todo en solitario, sin nada ni nadie que te guíe. Persevera quiere ser un tercer camino: la libertad de ir por tu cuenta, pero con herramientas de verdad para hacerlo en serio.

Ese tercer camino empieza por lo esencial: el temario, completo y gratuito, sin registrarte. Descárgalo, guárdalo, imprímelo, compártelo con quien quieras: es tuyo, sin compromisos y para siempre.

Y las herramientas de verdad están en nuestra app. Porque, como quienes hemos pasado por ahí, sabemos que tener el temario es solo el principio: en la app el temario cobra vida, con tests para ponerte a prueba, fichas de repaso, esquemas y un seguimiento que te muestra por dónde vas y dónde flojeas. Todo pensado para exprimir cada hora de estudio. Y da lo mismo cómo te prepares: por tu cuenta o como refuerzo de una academia, aquí siempre tienes con qué practicar más.

Opositar es, sobre todo, perseverar: madrugones, días en que no entra nada, semanas en que dudas de si merece la pena. Y es en esa parte —la de aguantar— donde queremos estar a tu lado, dándote las herramientas que a nosotros nos habrían hecho el camino más fácil.

— *El equipo de Persevera*

ÍNDICE

Epígrafe 1 — Concepto y clases de empleados públicos. El EBEP	5
1. El TREBEP: objeto y ámbito	5
2. Concepto y clases de empleados públicos	6
3. Funcionarios de carrera	7
4. Funcionarios interinos	8
5. Personal laboral	11
6. Personal eventual	12
7. Personal directivo profesional	14
Epígrafe 2 — Situaciones administrativas de los funcionarios	16
1. El catálogo del art. 85	16
2. Servicio activo	18
3. Servicios especiales	19
4. Servicio en otras Administraciones Públicas	23
5. Excedencia	25
6. Suspensión de funciones	30
7. Reingreso y situaciones del personal laboral	32
Epígrafe 3 — Derechos, deberes y código de conducta	34
1. Los derechos individuales (art. 14 TREBEP)	34
2. Los derechos individuales ejercidos colectivamente (art. 15 TREBEP)	37
3. Carrera profesional y retribuciones (arts. 16 y 22-24)	38
4. Jornada, vacaciones y permisos (arts. 47-48)	41
5. Los deberes y el Código de Conducta (art. 52)	42

6. Los principios éticos (art. 53)	43
7. Los principios de conducta (art. 54)	45
Epígrafe 4 — Régimen disciplinario e incompatibilidades	48
1. Responsabilidad disciplinaria y principios de la potestad (arts. 93 y 94 TREBEP)	48
2. Las faltas disciplinarias (art. 95 TREBEP)	50
3. Las sanciones (art. 96 TREBEP)	54
4. Prescripción de las faltas y sanciones (art. 97 TREBEP)	56
5. El procedimiento disciplinario (art. 98 TREBEP)	57
6. Las incompatibilidades: el principio de dedicación a un solo puesto (art. 1 Ley 53/1984)	58
7. La compatibilidad con un segundo puesto público requiere autorización (art. 3 Ley 53/1984) ..	60
8. Las actividades privadas (arts. 11 y 12 Ley 53/1984)	61
9. El límite retributivo de la compatibilidad pública (art. 7 Ley 53/1984) ..	64
10. Actividades exceptuadas del régimen de incompatibilidades (art. 19 Ley 53/1984) ..	65

TEMA 12

Epígrafe 1 — Concepto y clases de empleados públicos. El EBEP

El primer epígrafe del programa fija el vocabulario básico de todo el Título: qué es un empleado público, en cuántas clases se ordena y qué régimen distingue a cada una. La materia se contiene en el **Título II del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)**, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, arts. 8 a 13.

1. El TREBEP: objeto y ámbito

El TREBEP es un **texto refundido**: el Gobierno, habilitado por la Ley 20/2014, regularizó, aclaró y armonizó en un solo cuerpo la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que la habían modificado. Su cobertura constitucional está en el **art. 149.1.18.^a CE**, que reserva al Estado la competencia sobre las «bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas». De ahí el carácter **básico** de la norma: fija un suelo común para todas las Administraciones y deja a las leyes de Función Pública —estatal y autonómicas— el desarrollo dentro de ese marco.

El art. 1 le atribuye un **doble objeto**. De un lado, establecer las bases del **régimen estatutario** de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación. De otro, determinar las **normas aplicables al personal laboral** al servicio de las Administraciones Públicas. Un mismo estatuto disciplina, por tanto, dos vínculos de naturaleza distinta —el estatutario, regido por el Derecho Administrativo, y el laboral, regido por el Derecho del Trabajo—, cada uno con su alcance.

El **ámbito de aplicación** lo delimita el art. 2: el TREBEP se aplica al personal funcionario y, *en lo que proceda*, al personal laboral de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, de las entidades locales, de los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de ellas,

y de las universidades públicas. Personal con legislación específica —jueces, militares, personal estatutario de los servicios de salud— queda fuera o se rige por el Estatuto solo con carácter supletorio.

2. Concepto y clases de empleados públicos

El art. 8 encierra la definición general y la clasificación de la que arranca todo el Título.

Artículo 8 del TREBEP · Concepto y clases de empleados públicos

1. Son **empleados públicos** quienes desempeñan **funciones retribuidas** en las Administraciones Públicas al servicio de los **intereses generales**.
2. Los empleados públicos se **clasifican** en:
 - a) **Funcionarios de carrera**.
 - b) **Funcionarios interinos**.
 - c) **Personal laboral**, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
 - d) **Personal eventual**.

La definición del 8.1 descansa en tres notas cumulativas: **desempeño de funciones**, **retribución** con cargo a la Administración y servicio a los **intereses generales**. Fuera del concepto quedan quienes colaboran sin vínculo de servicio o a título gratuito. Sobre esa noción amplia, el 8.2 monta una clasificación de **cuatro categorías** que no admite figuras intermedias: todo empleado público es funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral o personal eventual. El término **funcionario público** cubre solo las dos primeras letras —carrera e interinos, ambos con vínculo estatutario—, mientras que **empleado público** abarca las cuatro. El personal laboral aparece ya desdoblado en tres modalidades según la duración del contrato: fijo, por tiempo indefinido o temporal.

RECUERDA

Cuatro clases del art. 8.2, en su orden literal. a) Funcionarios de carrera · b) Funcionarios interinos · c) Personal laboral (fijo, por tiempo indefinido o temporal) · d) Personal eventual. Solo las letras a) y b) son **funcionarios públicos** (vínculo estatutario); el personal laboral se rige por el Derecho del Trabajo y el eventual por su régimen propio de confianza.

3. Funcionarios de carrera

El funcionario de carrera es la figura central del sistema y la que da nombre al Estatuto. El art. 9 lo define y le reserva en exclusiva el ejercicio de potestades públicas.

Artículo 9 del TREBEP · Funcionarios de carrera

1. Son **funcionarios de carrera** quienes, en virtud de **nombramiento legal**, están vinculados a una Administración Pública por una **relación estatutaria** regulada por el **Derecho Administrativo** para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de **carácter permanente**.
2. *En todo caso*, el ejercicio de las funciones que impliquen la **participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas** o en la **salvaguardia de los intereses generales** del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden *exclusivamente* a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.

Cuatro rasgos definen la condición: **nombramiento legal** (acto administrativo, no contrato), **relación estatutaria** regulada por el Derecho Administrativo, **carácter permanente** del vínculo y **retribución**. La permanencia se traduce en la inamovilidad, que ninguna de las otras clases comparte. El 9.2 contiene una regla de reserva de largo alcance: las funciones que implican ejercicio —directo o indirecto— de potestades públicas o salvaguardia de los intereses generales corresponden *exclusivamente* a los funcionarios públicos.

Esa reserva opera como límite a la contratación laboral: el art. 11.2 obliga a respetarla al determinar qué puestos pueden desempeñarse por personal laboral.

4. Funcionarios interinos

El funcionario interino desempeña funciones propias del funcionario de carrera pero con **carácter temporal** y por causas tasadas. Su régimen se reformó a fondo por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, para atajar el abuso de la temporalidad, y desde entonces gira en torno a una regla de duración estricta.

Artículo 10 del TREBEP · Funcionarios interinos

1. Son **funcionarios interinos** los que, por razones expresamente justificadas de **necesidad y urgencia**, son nombrados como tales con **carácter temporal** para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, *cuando* se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) La existencia de **plazas vacantes**, *cuando* no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un **máximo de tres años**, en los términos previstos en el apartado 4.
 - b) La **sustitución transitoria de los titulares**, durante el tiempo estrictamente necesario.
 - c) La ejecución de **programas de carácter temporal**, que no podrán tener una duración superior a **tres años**, ampliable *hasta doce meses más* por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
 - d) El **exceso o acumulación de tareas** por plazo máximo de **nueve meses**, dentro de un periodo de **dieciocho meses**.
2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán **públicos**, rigiéndose *en todo caso* por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la **cobertura inmediata** del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimien-

tos de selección *en ningún caso* dará lugar al reconocimiento de la **condición de funcionario de carrera**.

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

- a) Por la **cobertura reglada** del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Por **razones organizativas** que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
- c) Por la **finalización del plazo** autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d) Por la **finalización de la causa** que dio lugar a su nombramiento.

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

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

5. Al personal funcionario interino le será aplicable el **régimen general del personal funcionario de carrera** *en cuanto sea adecuado* a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de

su nombramiento, *salvo* aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

El 10.1 encierra cuatro supuestos, cada uno con su propio límite temporal: **plaza vacante** (letra a, máximo tres años, remitido al apartado 4), **sustitución transitoria** del titular (letra b, el tiempo estrictamente necesario), **programa temporal** (letra c, tres años ampliables hasta doce meses más) y **exceso o acumulación de tareas** (letra d, nueve meses dentro de dieciocho). La selección (10.2) es reglada —pública y sujeta a igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad— pero nunca genera la condición de funcionario de carrera. El 10.3 enumera cuatro causas de **cese de oficio** sin compensación, que se suman a las de pérdida de la condición del art. 63. Y el 10.5 traza la regla de asimilación: al interino se le aplica el régimen del funcionario de carrera *en cuanto sea adecuado* a su temporalidad, con excepción de los derechos inherentes a la condición de carrera.

MATIZ

La regla de los tres años solo rige la plaza vacante (10.1.a). Transcurridos tres años desde el nombramiento, la relación de interinidad termina y la vacante solo puede ocuparla un funcionario de carrera, salvo que el proceso selectivo quede desierto. Ese tope no se aplica a la sustitución del titular (letra b, dura lo estrictamente necesario), que se rige por la persistencia de la causa, ni sustituye a los límites propios de las letras c) y d).

EJEMPLO

① **Nombramiento de interino por sustitución transitoria.** Una Técnica de Hacienda titular de su puesto obtiene una excedencia por cuidado de hijo. Su plaza **no queda vacante** —conserva la reserva del puesto—, pero las funciones deben atenderse. La Administración nombra a un funcionario interino al amparo del art. 10.1.b), sustitución transitoria de los titulares, «durante el tiempo estrictamente necesario».

- El interino desempeña las funciones propias del Cuerpo Técnico y se le aplica el régimen del funcionario de carrera *en cuanto sea adecuado* a su condición temporal (art. 10.5).
- Su relación se extingue **de oficio y sin compensación** cuando la titular se reincorpora: es la **finalización de la causa que dio lugar al nombramiento** (art. 10.3.d).
- No opera aquí el límite de tres años del art. 10.1.a): ese plazo pertenece al supuesto de plaza vacante, no a la sustitución de un titular con reserva de puesto.

5. Personal laboral

El personal laboral presta servicios en virtud de **contrato de trabajo**, no de nombramiento, y se rige por el Derecho del Trabajo. El art. 11 lo define y remite a las leyes de Función Pública la delimitación de los puestos que puede ocupar.

Artículo 11 del TREBEP · Personal laboral

1. Es **personal laboral** el que en virtud de **contrato de trabajo** formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la **duración del contrato** éste podrá ser **fijo, por tiempo indefinido o temporal**.
2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando *en todo caso* lo establecido en el **artículo 9.2**.
3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán **públicos**, rigiéndose *en todo caso* por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se registrará igualmente por el prin-

cipio de **celeridad**, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

La nota diferencial es el vínculo: **contrato de trabajo escrito**, sometido a la legislación laboral y a la negociación colectiva. Las tres modalidades por duración —**fijo, por tiempo indefinido o temporal**— responden a la doctrina laboral sobre la contratación irregular: el «indefinido no fijo» es quien, por vicios en la contratación temporal, adquiere estabilidad pero no plaza, y ocupa un lugar distinto del fijo, que sí superó un proceso selectivo. El 11.2 impone el **límite del art. 9.2**: al fijar qué puestos son laborales, la ley de desarrollo debe respetar la reserva de las funciones de potestad pública a los funcionarios. La selección (11.3) es también pública y sujeta a igualdad, mérito y capacidad, con el añadido de la celeridad para el laboral temporal.

6. Personal eventual

El personal eventual sirve puestos de **confianza o asesoramiento especial** y se nombra y cesa libremente. No es funcionario ni desempeña funciones ordinarias de la Administración: su vínculo es personal con la autoridad que lo designa.

Artículo 12 del TREBEP · Personal eventual

1. Es **personal eventual** el que, en virtud de nombramiento y con **carácter no permanente**, *sólo* realiza funciones expresamente calificadas como de **confianza o asesoramiento especial**, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.
2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El **número máximo** se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán **públicas**.

3. El **nombramiento y cese** serán **libres**. El cese tendrá lugar, *en todo caso*, cuando se produzca el de la **autoridad** a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.
4. La condición de personal eventual **no podrá constituir mérito** para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.
5. Al personal eventual le será aplicable, *en lo que sea adecuado* a la naturaleza de su condición, el **régimen general de los funcionarios de carrera**.

La figura se acota por su objeto —**solo** funciones de confianza o asesoramiento especial— y por su régimen de nombramiento y cese libres (12.3), ligado a la suerte de la autoridad servida: cesada ésta, cesa *en todo caso* el eventual. El 12.4 cierra una puerta expresamente: el tiempo servido como eventual **no computa como mérito** para el acceso a la Función Pública ni para la promoción interna, precisamente porque no se accedió a él por igualdad, mérito y capacidad.

EJEMPLO

② **Interino y eventual, dos altas el mismo día.** El mismo día toman posesión en una Delegación de la AEAT dos personas que, pese a la coincidencia de fecha, tienen naturaleza opuesta.

- **La interina** entra por un supuesto del art. 10.1: superó un procedimiento de selección **reglado**, público y sujeto a igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad (art. 10.2), y desempeña **funciones propias del funcionario de carrera**. Su cese es de oficio, por causas tasadas (art. 10.3).
- **El eventual** entra por **libre designación** de la autoridad (art. 12.3), sin proceso selectivo, para funciones de **confianza o asesoramiento especial** (art. 12.1). Cesa libremente y, *en todo caso*, cuando cese la autoridad que lo nombró.
- El tiempo de la interina puede valorarse conforme a su régimen; el del eventual **no constituye mérito** para el acceso ni para la promoción interna (art.

12.4). La coincidencia de fecha no altera que uno ocupa un puesto reservado a función pública y el otro un puesto de confianza.

7. Personal directivo profesional

El art. 13 no define una clase más del art. 8.2: regula una **figura transversal** —el directivo público— que puede reunir la condición de funcionario o la de laboral. El precepto no es autoaplicativo; habilita al Gobierno y a los órganos de gobierno autonómicos a fijar su régimen específico con arreglo a unos principios.

Artículo 13 del TREBEP · Personal directivo profesional

El Gobierno y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el **régimen jurídico específico del personal directivo** así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:

1. Es **personal directivo** el que desarrolla **funciones directivas profesionales** en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.
2. Su designación atenderá a principios de **mérito y capacidad** y a criterios de **idoneidad**, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la **publicidad y concurrencia**.
3. El personal directivo estará sujeto a **evaluación** con arreglo a los criterios de **eficacia y eficiencia**, responsabilidad por su gestión y **control de resultados** en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.
4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo **no** tendrá la consideración de materia objeto de **negociación colectiva** a los efectos de esta ley. *Cuando* el personal directivo reúna la condición

de personal laboral estará sometido a la **relación laboral de carácter especial de alta dirección**.

Cuatro principios ordenan la figura: designación por **mérito, capacidad e idoneidad** con publicidad y concurrencia —lo que la aleja del nombramiento de confianza del eventual—, **evaluación** sujeta a eficacia, eficiencia y control de resultados, exclusión de la **negociación colectiva** en sus condiciones de empleo y sometimiento a la **relación laboral de alta dirección** cuando el directivo sea personal laboral. En la Administración General del Estado la habilitación del art. 13 permaneció mucho tiempo sin desarrollo general; el régimen del personal directivo público profesional en la AGE llegó con el **Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre**, que lo perfila como categoría propia con procedimiento de designación abierto y evaluación del desempeño.

TEMA 12

Epígrafe 2 — Situaciones administrativas de los funcionarios

El segundo epígrafe del programa recorre el **régimen de las situaciones administrativas** del funcionario de carrera: qué situaciones existen, cuándo se declara cada una y qué efectos produce sobre las retribuciones, el cómputo del tiempo y el reingreso. La materia se contiene en el **Capítulo VI del Título VI** del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), arts. **85 a 92**. El art. 85 fija el **catálogo** de cinco situaciones con vocación de marco común para todas las Administraciones Públicas, y los arts. 86 a 92 desarrollan cada una de ellas. En la Administración General del Estado el desarrollo reglamentario corresponde al **Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo**, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la AGE, cuyo art. 2 despliega un catálogo ampliado a once situaciones.

1. El catálogo del art. 85

El art. 85 cumple una doble función. Su apartado 1 fija el **catálogo cerrado** de cinco situaciones que comparte todo funcionario de carrera con independencia de la Administración a la que esté adscrito. Su apartado 2 **habilita** a las leyes de Función Pública dictadas en desarrollo del Estatuto para regular situaciones adicionales cuando concurren razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal (imposibilidad transitoria de asignar puesto o conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo), o el acceso del funcionario a otros cuerpos o escalas o a servicios en el sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera —y lo hace con la fórmula abierta «entre otras»—.

Artículo 85 del TREBEP · Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera

1. Los **funcionarios de carrera** se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:
 - a) **Servicio activo.**
 - b) **Servicios especiales.**
 - c) **Servicio en otras Administraciones Públicas.**
 - d) **Excedencia.**
 - e) **Suspensión de funciones.**

El precepto se titula expresamente «Situaciones administrativas de los funcionarios de **carrera**». Su catálogo no se aplica con carácter general al funcionario interino, cuyo régimen se rige por el art. 10.5 TREBEP —«el régimen general del personal funcionario de carrera *en cuanto sea adecuado* a la naturaleza de su condición temporal»—. La situación ordinaria es el **servicio activo**. Las otras cuatro son situaciones distintas del activo que interrumpen, total o parcialmente, la prestación o la someten a un régimen especial.

RECUERDA

Cinco situaciones del art. 85.1 en su orden literal. a) Servicio activo · b) Servicios especiales · c) Servicio en otras Administraciones Públicas · d) Excedencia · e) Suspensión de funciones. La excedencia es categoría unitaria en el TREBEP; sus cinco modalidades se desglosan en el art. 89. El art. 85.2 no añade situaciones: solo habilita a las leyes de Función Pública para regularlas.

Las situaciones adicionales en la AGE

El art. 85.2 se materializa en la AGE en el Reglamento de Situaciones Administrativas (RD 365/1995), que —sobre la base del art. 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto— añade a las cinco del art. 85.1 varias situaciones ligadas a los **procesos de reasignación de efectivos**:

- **Expectativa de destino.** Situación transitoria del funcionario cuyo puesto se suprime en un plan de empleo, a la espera de reasignación. Dura un **máximo de un año** y en

ella se perciben las **retribuciones básicas**, el complemento de destino del grado y el **50 por 100 del complemento específico** del último puesto desempeñado.

- **Excedencia forzosa.** Se pasa a ella al agotar sin reasignación el año de expectativa de destino. Se perciben solo las retribuciones básicas y el tiempo computa a efectos de trienios y derechos pasivos.
- **Excedencia voluntaria incentivada.** Procede para el funcionario afectado por una reasignación que renuncia a continuar. Da derecho a una mensualidad de las retribuciones por cada año de servicio, con un **máximo de doce**, y dura cinco años sin posibilidad de reingreso durante ese plazo.
- **Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.** Corresponde a quien pasa a servir en otro cuerpo o escala, o en un organismo del sector público, en régimen distinto al de funcionario de carrera, sin que proceda declararlo en servicios especiales o en servicio en otras Administraciones.

2. Servicio activo

El servicio activo es la situación **ordinaria y residual**: quien presta servicios como funcionario público y no le corresponde quedar en ninguna de las otras cuatro situaciones, está en servicio activo.

Artículo 86 del TREBEP · Servicio activo

1. Se hallarán en situación de **servicio activo** quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo del presente Estatuto, **presten servicios** en su condición de **funcionarios públicos** cualquiera que sea la Administración u organismo público o entidad en el que se encuentren destinados y *no* les corresponda quedar en **otra situación**.
2. Los **funcionarios de carrera** en situación de servicio activo gozan de **todos los derechos** inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los **deberes y responsabilidades** derivados de la misma. Se regirán por las **normas de este Estatuto** y por la **normativa de función pública** de la Administración Pública en que presten servicios.

La **definición material** del 86.1 anuda la situación a dos elementos cumulativos: prestación efectiva de servicios como funcionario en cualquier Administración u organismo, y ausencia de causa que sitúe al funcionario en otra de las cinco categorías. La fórmula «*no les corresponda quedar en otra situación*» convierte el servicio activo en la **categoría residual** del sistema. El **régimen jurídico** del 86.2 es expansivo: plenitud de derechos y deberes, sin efectos limitativos. En la AGE, el art. 3 RD 365/1995 desglosa esta categoría en doce supuestos concretos —desempeño efectivo de puesto, comisión de servicios, plazo posesorio, primeras fases de reasignación de efectivos, entre otros—.

3. Servicios especiales

La situación de servicios especiales se declara al funcionario de carrera que pasa a desempeñar un **cargo, mandato o función de relevancia pública** que exige apartarlo del régimen ordinario de servicio activo en su cuerpo o escala. El art. 87 enumera **doce supuestos tasados** (letras a-l) y precisa los efectos retributivos, el derecho de reingreso y el carácter obligatorio de la declaración.

Artículo 87 del TREBEP · Servicios especiales

1. Los **funcionarios de carrera** serán declarados en situación de **servicios especiales**:

- a) *Cuando* sean designados **miembros del Gobierno** o de los órganos de gobierno de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, **miembros de las Instituciones de la Unión Europea** o de las organizaciones internacionales, o sean nombrados **altos cargos** de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- b) *Cuando* sean autorizados para realizar una **misión** por periodo determinado *superior a seis meses* en **organismos internacionales**, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en **programas de cooperación internacional**.
- c) *Cuando* sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en **organismos públicos o entidades**, dependientes o vinculados a las Administraciones

Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén **asimilados en su rango administrativo a altos cargos**.

d) *Cuando* sean adscritos a los servicios del **Tribunal Constitucional** o del **Defensor del Pueblo** o destinados al **Tribunal de Cuentas** en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

e) *Cuando* accedan a la condición de **Diputado o Senador** de las Cortes Generales o **miembros de las asambleas legislativas** de las comunidades autónomas *si* perciben **retribuciones periódicas** por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por **disolución** de las correspondientes cámaras o **terminación del mandato** de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su **nueva constitución**.

f) *Cuando* se desempeñen **cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva** en las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales, *cuando* se desempeñen responsabilidades de **órganos superiores y directivos municipales** y *cuando* se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las **reclamaciones económico-administrativas**.

g) *Cuando* sean designados para formar parte del **Consejo General del Poder Judicial** o de los consejos de justicia de las comunidades autónomas.

h) *Cuando* sean elegidos o designados para formar parte de los **Órganos Constitucionales** o de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

i) *Cuando* sean designados como **personal eventual** por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de **confianza o aseso-**

ramiento político y *no* opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) *Cuando* adquieran la condición de **funcionarios al servicio de organizaciones internacionales**.

k) *Cuando* sean designados **asesores de los grupos parlamentarios** de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

l) *Cuando* sean activados como **reservistas voluntarios** para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las **retribuciones del puesto o cargo** que desempeñen y *no* las que les correspondan como funcionarios de carrera, *sin perjuicio* del derecho a percibir los **trienios** que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les **computará** a efectos de **ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna** y derechos en el **régimen de Seguridad Social** que les sea de aplicación. *No* será de aplicación a los funcionarios públicos que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones comunitarias europeas, o al de entidades y organismos asimilados, ejerciten el **derecho de transferencia** establecido en el estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas.

3. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, *al menos*, a **reingresar al servicio activo** en la **misma localidad**, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la **categoría, nivel o escalón** de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración

Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación [...].

4. La declaración de esta situación procederá *en todo caso*, en los supuestos que se determinen en el presente Estatuto y en las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

Los doce supuestos del 87.1 pueden agruparse en cuatro bloques: **gobierno y alta función política** (a, c), **mandato representativo** (e, f, g, h, k), **internacional y cooperación** (b, j) y **órganos constitucionales y otros** (d, i, l). Los **efectos del 87.2** combinan tres reglas: retributiva (se cobra el cargo, no el cuerpo, pero se conservan los **trienios reconocidos**), de cómputo (el tiempo computa a **ascensos, trienios, promoción interna y Seguridad Social**) y de exclusión (funcionarios al servicio de la UE que ejerciten el derecho de transferencia europeo). El **reingreso del 87.3** garantiza la vuelta al servicio activo en la **misma localidad** y con la carrera consolidada. El **87.4** cierra el régimen: la declaración procede **en todo caso** producido el supuesto —no es discrecional para la Administración—.

EJEMPLO

① **Un técnico de Hacienda elegido Senador.** Un funcionario del Cuerpo Técnico de Hacienda es proclamado **Senador** y percibe las retribuciones periódicas propias del cargo. Se activa el art. 87.1.e y su régimen es el siguiente:

- **Declaración.** La Administración le declara *en todo caso* en servicios especiales (art. 87.4): no es potestativo. El desempeño parlamentario con retribución periódica excluye la permanencia en servicio activo.
- **Retribuciones.** Percibe las del cargo de Senador, no las del Cuerpo Técnico, pero **sigue cobrando los trienios** que tuviera reconocidos (art. 87.2).
- **Cómputo.** El tiempo como Senador le computa a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y Seguridad Social (art. 87.2).
- **Fin del mandato y reingreso.** Al perder la condición de Senador dispone de un **plazo de un mes** para solicitar el reingreso al servicio activo (art.

9.1 RD 365/1995); de no hacerlo, se le declara de oficio en **excedencia voluntaria por interés particular**, con efectos desde el día en que perdió la condición. Reingresa en la misma localidad, con la categoría, nivel o escalón consolidados (art. 87.3). Si la pérdida se debe a **disolución** de la Cámara o terminación del mandato, puede permanecer en servicios especiales hasta la **nueva constitución** del Senado (art. 87.1.e, párrafo segundo; art. 9.2 RD 365/1995).

MATIZ

Misión internacional (87.1.b): más de seis meses. La autorización de misión en organismo internacional, gobierno extranjero o programa de cooperación solo produce servicios especiales si es *superior a seis meses*. Una misión de seis meses o menos no cambia la situación.

MATIZ

Parlamentario autonómico: retribución periódica o no. El miembro de una asamblea legislativa autonómica pasa a servicios especiales *solo si* percibe **retribuciones periódicas** por la función (87.1.e). Si no las percibe y opta por ello, permanece en servicio activo. Con las **entidades locales** la regla es la inversa (87.1.f): pasa a servicios especiales el que desempeña cargo electivo **retribuido y de dedicación exclusiva**.

4. Servicio en otras Administraciones Públicas

Esta categoría cubre los supuestos en que el funcionario **mantiene su condición funcional de origen** mientras presta servicios en una Administración distinta. El art. 88 articula la situación según el cauce de llegada: la **transferencia** (integración plena en la Comunidad Autónoma) y la **provisión por procedimiento ordinario** (sometimiento a la legislación de destino conservando la condición de origen).

Artículo 88 del TREBEP · Servicio en otras Administraciones Públicas

1. Los **funcionarios de carrera** que, en virtud de los **procesos de transferencias** o por los **procedimientos de provisión** de puestos de trabajo, obtengan destino en una **Administración Pública distinta**, serán declarados en la situación de **servicio en otras Administraciones Públicas**. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como **personal propio** de ésta.
2. Los **funcionarios transferidos** a las comunidades autónomas se integran plenamente en la organización de la Función Pública de las mismas, hallándose en la situación de **servicio activo** en la Función Pública de la comunidad autónoma en la que se integran. [...] Los funcionarios transferidos mantienen **todos sus derechos** en la Administración Pública de origen como si se hallaran en **servicio activo** de acuerdo con lo establecido en los respectivos Estatutos de Autonomía. [...]
3. Los funcionarios [...] que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los **sistemas de provisión** previstos en este Estatuto, se rigen por la **legislación de la Administración** en la que estén destinados de forma efectiva y **conservan su condición de funcionario** de la Administración de origen y el derecho a participar en las **convocatorias** [...]. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les **computará como de servicio activo** en su cuerpo o escala de origen.
4. Los funcionarios que **reingresen al servicio activo** en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el **reconocimiento profesional** de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional [...] conforme al procedimiento previsto en los **convenios de Conferencia Sectorial**

[...] previstos en el artículo 84 del presente Estatuto. *En defecto* de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

El **transferido** (88.2) se integra como **funcionario propio** de la Comunidad Autónoma —servicio activo en ella— pero conserva todos sus derechos en la Administración de origen como si estuviera en servicio activo. El **destinado por provisión** (88.3) no se integra como propio: conserva su condición de origen, se rige por la legislación de destino y el tiempo le computa **como servicio activo** en su cuerpo o escala de origen. En la AGE, los arts. 10 y 11 RD 365/1995 desarrollan cada supuesto con una regla competencial propia sobre la **separación del servicio** (para el transferido, la acuerda el órgano autonómico previo dictamen del Consejo de Estado; para el destinado por otros procedimientos, el Ministro del Departamento estatal).

MATIZ

Cómputo como servicio activo en el cuerpo de origen (88.3). El funcionario que llega por procedimiento de provisión no pierde antigüedad: el tiempo en destino computa **como servicio activo** en su cuerpo o escala de origen y conserva el derecho a participar en los concursos de la Administración de origen.

5. Excedencia

La excedencia es la situación en la que el funcionario **interrumpe la prestación efectiva del servicio sin perder la condición funcional**. El art. 89 cataloga cinco modalidades y las desarrolla individualmente. Las dos primeras (interés particular y agrupación familiar) son excedencias voluntarias **sin reserva de puesto, sin retribución y sin cómputo** del tiempo; las tres últimas (cuidado de familiares, violencia de género o sexual, violencia terrorista) son excedencias **cualificadas**, con reserva de puesto, cómputo y, en algún caso, retribución específica.

Artículo 89 del TREBEP · Excedencia

1. La **excedencia** de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:
 - a) **Excedencia voluntaria por interés particular.**
 - b) **Excedencia voluntaria por agrupación familiar.**
 - c) **Excedencia por cuidado de familiares.**
 - d) **Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.**
 - e) **Excedencia por razón de violencia terrorista.**
2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la **excedencia voluntaria por interés particular** *cuando* hayan prestado **servicios efectivos** en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un **periodo mínimo de cinco años** inmediatamente anteriores. [...] La concesión [...] quedará **subordinada a las necesidades del servicio** debidamente motivadas. *No* podrá declararse *cuando* al funcionario público se le instruya **expediente disciplinario**. [...] Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular *no* devengarán **retribuciones**, ni les será **computable el tiempo** que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el **régimen de Seguridad Social** que les sea de aplicación.
3. Podrá concederse la **excedencia voluntaria por agrupación familiar** *sin* el requisito de haber prestado servicios efectivos [...] a los funcionarios cuyo **cónyuge resida en otra localidad** por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de **carácter definitivo** como **funcionario de carrera** o como **laboral fijo** [...]. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar *no* devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo [...].

4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de **excedencia** de duración *no superior a tres años* para atender al **cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por **naturaleza** como por **adopción**, o de cada **menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente**, a contar desde la **fecha de nacimiento** o, *en su caso*, de la **resolución judicial o administrativa**.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración *no superior a tres años*, para atender al **cuidado de un familiar** que se encuentre a su cargo, hasta el **segundo grado inclusive** de consanguinidad o afinidad que por razones de **edad, accidente, enfermedad o discapacidad** *no* pueda valerse por sí mismo y *no* desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será **único** por cada **sujeto causante**. *Cuando* un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma **pondrá fin** al que se viniera disfrutando. [...]

El tiempo de permanencia en esta situación será **computable** a efectos de **trienios, carrera** y derechos en el **régimen de Seguridad Social** que sea de aplicación. El **puesto de trabajo** desempeñado se reservará, *al menos*, durante **dos años**. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la **misma localidad** y de **igual retribución**.

5. Las **funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual**, para hacer efectiva su **protección** o su derecho a la **asistencia social integral**, tendrán derecho a solicitar la situación de **excedencia** *sin* tener que haber prestado un **tiempo mínimo de servicios** previos y *sin* que sea exigible **plazo de permanencia** en la misma.

Durante los **seis primeros meses** tendrán derecho a la **reserva del puesto de trabajo** que desempeñarán, siendo **computable** dicho período a efectos

de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social [...]. Cuando las **actuaciones judiciales** lo exigieran se podrá **prorrogar** este periodo por **tres meses**, con un **máximo de dieciocho** [...]. Durante los **dos primeros meses** de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las **retribuciones íntegras** y, *en su caso*, las **prestaciones familiares por hijo a cargo**.

6. Los funcionarios que hayan sufrido **daños físicos o psíquicos** como consecuencia de la **actividad terrorista**, así como los **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 disfrutar de un periodo de **excedencia** en las **mismas condiciones** que las víctimas de violencia de género o de violencia sexual. [...]

La **excedencia por interés particular** (89.2) exige **cinco años de servicios efectivos** en cualquier Administración Pública, queda subordinada a las necesidades del servicio y no puede declararse con expediente disciplinario en curso. La **agrupación familiar** (89.3) no exige tiempo previo pero requiere cónyuge con puesto **definitivo** en otra localidad. Ambas no devengan retribución ni computan. La **excedencia por cuidado de familiares** (89.4) tiene duración máxima de **tres años** por sujeto causante, computa a efectos de trienios, carrera y Seguridad Social, y **reserva el puesto al menos dos años** (después, reserva a puesto en la misma localidad e igual retribución). Las excedencias por **violencia de género o sexual** (89.5) y **terrorista** (89.6) comparten un régimen de tres plazos superpuestos: reserva de puesto y cómputo durante los **seis primeros meses**, prorrogables por tramos de tres meses hasta **dieciocho** totales si lo exigen las actuaciones judiciales, y **retribuciones íntegras** los **dos primeros meses**.

EJEMPLO

② **Una técnica de Hacienda solicita excedencia por cuidado de hijo.** Una funcionaria del Cuerpo Técnico de Hacienda pide, tras el nacimiento de su hija, la excedencia del art. 89.4 (en la AGE, art. 14 RD 365/1995). Efectos y procedimiento:

- **Duración.** Puede solicitarla en cualquier momento posterior al nacimiento, con un tope de **tres años** contados desde la fecha de nacimiento. Un segundo hijo generaría un **nuevo período** que pondría fin al que estuviera disfrutando (art. 89.4, párrafo tercero).
- **Retribuciones.** No devenga retribuciones durante la excedencia.
- **Cómputo.** El tiempo **sí computa** a efectos de **trienios, carrera y derechos de Seguridad Social** (a diferencia de la excedencia por interés particular).
- **Reserva de puesto.** Se le reserva su **puesto exacto durante al menos dos años**. Transcurrido ese plazo, la reserva pasa a un puesto en la **misma localidad y de igual retribución**. Puede, además, participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- **Reingreso.** Debe solicitar el reingreso antes de agotar el período. Si no lo hace, se le declara **de oficio en excedencia voluntaria por interés particular** (art. 14.3 RD 365/1995), perdiendo la reserva y el cómputo.

RECUERDA

Cinco modalidades del art. 89.1. **a)** Voluntaria por interés particular (5 años previos; ni reserva ni cómputo) · **b)** Voluntaria por agrupación familiar (cónyuge con puesto definitivo en otra localidad; ni reserva ni cómputo) · **c)** Cuidado de familiares (máx. 3 años; reserva $\geq$ 2 años y cómputo) · **d)** Violencia de género o sexual · **e)** Violencia terrorista (ambas: reserva y cómputo 6 meses, prórrogas hasta 18, retribución íntegra 2 primeros meses).

MATIZ

Cuidado de familiares: hasta el 2.º grado inclusive. El art. 89.4 extiende el cuidado al familiar hasta el **segundo grado inclusive** de consanguinidad o afinidad que, por edad, accidente, enfermedad o discapacidad, *no* pueda valerse por sí mismo y *no* desempeñe actividad retribuida. El régimen de reserva y cómputo es el mismo que el del cuidado de hijos.

MATIZ

Duración de las excedencias voluntarias en la AGE. El TREBEP no fija plazos; los precisa el RD 365/1995. La **excedencia voluntaria por interés particular** exige una permanencia **mínima de dos años** y carece de plazo máximo. La **excedencia voluntaria por agrupación familiar** requiere igualmente un **mínimo de dos años**, con un **máximo de quince**.

6. Suspensión de funciones

La suspensión priva al funcionario del ejercicio de sus funciones y de los derechos inherentes a su condición durante el tiempo que dure. El art. 90 distingue la suspensión **firme** —impuesta por sentencia penal o sanción disciplinaria— de la **provisional** —cautelar, con ocasión de un procedimiento judicial o expediente disciplinario—.

Artículo 90 del TREBEP · Suspensión de funciones

1. El funcionario declarado en la situación de **suspensión** quedará **privado** durante el tiempo de permanencia en la misma del **ejercicio de sus funciones** y de **todos los derechos inherentes a la condición**. La suspensión determinará la **pérdida del puesto de trabajo** *cuando* exceda de **seis meses**.

2. La **suspensión firme** se impondrá en virtud de **sentencia dictada en causa criminal** o en virtud de **sanción disciplinaria**. La suspensión firme por sanción disciplinaria *no* podrá exceder de **seis años**.
3. El funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones *no* podrá prestar servicios en **ninguna Administración Pública** ni en los organismos públicos, agencias, o entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de **cumplimiento de la pena o sanción**.
4. Podrá acordarse la **suspensión de funciones con carácter provisional** con ocasión de la tramitación de un **procedimiento judicial o expediente disciplinario**, en los términos establecidos en este Estatuto.

La regla nuclear del **90.1** es doble: privación del ejercicio y de los derechos, y **pérdida del puesto de trabajo** si la suspensión **excede de seis meses**. La suspensión **firme** (90.2) tiene dos fuentes —la sentencia penal y la sanción disciplinaria—, y esta última no puede superar los **seis años** (límite coincidente con la sanción del art. 96.1.c TREBEP). La suspensión **provisional** (90.4) es una medida cautelar; su regulación de efectos y de eventual abono se remite a las leyes de Función Pública.

MATIZ

El umbral de los seis meses. Toda suspensión priva del ejercicio y de los derechos, pero solo la que **excede de seis meses** determina la **pérdida del puesto de trabajo** (90.1). No debe confundirse con el tope de **seis años** de la suspensión *firme por sanción disciplinaria* (90.2): son dos cifras distintas y con función distinta.

7. Reingreso y situaciones del personal laboral

El Capítulo VI se cierra con dos preceptos de remisión. El art. 91 remite al reglamento la regulación del reingreso al servicio activo, con respeto a la reserva de puesto cuando proceda. El art. 92 sujeta al personal laboral a su propia normativa.

Artículo 91 del TREBEP · Reingreso al servicio activo

Reglamentariamente se regularán los **plazos, procedimientos y condiciones**, según las **situaciones administrativas de procedencia**, para solicitar el **reingreso al servicio activo** de los funcionarios de carrera, con respeto al **derecho a la reserva del puesto de trabajo** en los casos en que proceda conforme al presente Estatuto.

Artículo 92 del TREBEP · Situaciones del personal laboral

El **personal laboral** se regirá por el **Estatuto de los Trabajadores** y por los **Convenios Colectivos** que les sean de aplicación.

Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación *en lo que resulte compatible* con el Estatuto de los Trabajadores.

El art. 91 confirma que el reingreso no tiene un régimen único: sus plazos y condiciones dependen de la **situación de procedencia** (en la AGE, arts. 9 y 20 a 22 RD 365/1995). El art. 92 recuerda que el catálogo del art. 85 es propio del funcionario de carrera: el personal laboral se rige por el Estatuto de los Trabajadores y sus convenios, que **pueden** —no deben— extenderle este capítulo en lo compatible.

MATIZ

El personal laboral no comparte el catálogo del art. 85. Sus situaciones —excedencias, suspensiones del contrato— son las del **Estatuto de los Trabajadores** y su convenio. Solo por remisión de este último se le aplican, en lo compatible, las reglas del Capítulo VI (art. 92).

TEMA 12

Epígrafe 3 — Derechos, deberes y código de conducta

Cerrado el cuadro de clases de empleado público (arts. 8-13 TREBEP), el Título III del Estatuto Básico —«Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos»— fija el contenido de la relación de servicio en sus dos caras. La cara del **haber**: los derechos que el empleado público ostenta frente a la Administración (Capítulo I, arts. 14 a 51). La cara del **debe**: los deberes y el código de conducta que le vinculan en el ejercicio de sus funciones (Capítulo VI, arts. 52 a 54). El equilibrio entre ambas es la traducción legislativa del art. 103.3 CE, que remite a la ley el estatuto de los funcionarios públicos. Este epígrafe recorre las dos caras: primero los derechos —individuales, de ejercicio colectivo, y las tres materias que los concretan (carrera, retribuciones y jornada)—, después los deberes y los principios éticos y de conducta.

1. Los derechos individuales (art. 14 TREBEP)

El **art. 14 TREBEP** enumera los derechos de carácter individual, esto es, los que cada empleado público ejerce por sí mismo y en su propio interés, «en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio». La cláusula de apertura es relevante: no todos los derechos corresponden por igual a todas las clases de empleado público, sino en función de su vínculo (la inamovilidad, por ejemplo, solo alcanza al funcionario de carrera).

Artículo 14 del 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 catálogo es **abierto**: la letra q) remite «a los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico», de modo que la enumeración no es un *numerus clausus*. Tres de estos derechos se desarrollan más adelante en el Título III: la carrera profesional y promoción interna (c), las retribuciones (d) y las vacaciones, descansos, permisos y licencias (m): la **carrera profesional y promoción interna** de la letra c), las **retribuciones** de la letra d) y las **vacaciones, descansos, permisos y licencias** de la letra m). Los tres se estudian en los apartados 3 y 4 de este epígrafe.

MATIZ

La letra **j bis)** —intimidación digital y desconexión— la añadió la disposición final 14.^a de la **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Las letras **h)** **e i)** se reformaron por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para incorporar la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales. Es materia viva: el catálogo del art. 14 no es el texto original de 2015.

2. Los derechos individuales ejercidos colectivamente (art. 15 TREBEP)

Junto a los derechos individuales, el **art. 15** recoge una segunda categoría: derechos que, siendo titularidad individual del empleado público, solo tienen sentido y se ejercen **de forma colectiva**. Son la proyección estatutaria de los derechos fundamentales de los arts. 28 y 37 CE (libertad sindical, negociación colectiva y huelga).

Artículo 15 del 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.

La diferencia con el art. 14 es de modo de ejercicio, no de titularidad: el derecho de huelga o la libertad sindical pertenecen a cada empleado, pero se despliegan necesariamente en un marco colectivo. El derecho de huelga aparece *acotado* por la cláusula de los **servicios esenciales de la comunidad**, límite que la propia Constitución impone (art. 28.2 CE) y cuyo incumplimiento tipifica como falta muy grave el art. 95.2.m TREBEP.

3. Carrera profesional y retribuciones (arts. 16 y 22-24)

La letra c) del art. 14 reconoce el derecho a la **carrera profesional**, que el art. 16.2 TREBEP define como «el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad». El Estatuto admite cuatro modalidades —carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal (art. 16.3)—, cuyo desarrollo material corresponde a las leyes de Función Pública de cada Administración. Aquí interesa su conexión con las **retribuciones**, porque una de las notas del sistema es que la progresión en la carrera se traduce en retribución complementaria.

El **art. 22** fija la clasificación básica de las retribuciones de los funcionarios de carrera.

Artículo 22 del 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 retribu-

ciones 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.

La distinción es el eje del régimen retributivo: las **básicas** dependen solo de dos variables objetivas y comunes a toda la Administración —el grupo o subgrupo de clasificación y la antigüedad—, mientras que las **complementarias** retribuyen circunstancias variables ligadas al puesto concreto, a la carrera o al rendimiento. El **art. 23** cierra por completo el contenido de las básicas.

Artículo 23 del 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**.

La cláusula «única y exclusivamente» es taxativa: las retribuciones básicas son solo dos —**sueldo y trienios**— y su cuantía la fija cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Todo lo demás es complementario. El **art. 24** enumera los factores de las complementarias.

Artículo 24 del 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.

EJEMPLO

③ **Retribuciones básicas frente a complementarias.** Una Técnica de Hacienda (Subgrupo A2) que lleva doce años de servicio percibe, en su nómina mensual, dos bloques de conceptos:

Concepto	Clase	Depende de...
Sueldo base del Subgrupo A2	Básica (art. 23.a)	Grupo/Subgrupo de clasificación
4 trienios (12 años ÷ 3)	Básica (art. 23.b)	Antigüedad
Complemento de destino del puesto	Complementaria (art. 24.b)	Características del puesto
Complemento específico	Complementaria (art. 24.b)	Dificultad, responsabilidad, dedicación
Productividad del trimestre	Complementaria (art. 24.c)	Rendimiento y resultados

Si esa funcionaria se traslada a un puesto de menor complemento específico, sus **básicas no varían** —el sueldo del A2 y los cuatro trienios se mantienen—, pero cambian sus complementarias. Y sus dos pagas extraordinarias (art. 22.4) incluyen una mensualidad de básicas más la totalidad de las complementarias, *salvo* las de las letras c) y d) del art. 24 (productividad y servicios extraordinarios), que no computan en la paga extra.

4. Jornada, vacaciones y permisos (arts. 47-48)

La letra m) del art. 14 —vacaciones, descansos, permisos y licencias— y la ordenación del tiempo de trabajo se desarrollan en el Capítulo V del Título III. El **art. 47** fija la jornada.

Artículo 47 del 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. 48** enumera los **permisos** de los funcionarios públicos, entre ellos: por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado (**cinco días hábiles**) o del segundo grado (**cuatro días hábiles**); por fallecimiento de familiar de primer grado (**tres días hábiles** en la misma localidad, **cinco** en distinta) o de segundo grado (**dos** y **cuatro**

días respectivamente); por traslado de domicilio sin cambio de residencia (**un día**); para funciones sindicales o de representación; para concurrir a **exámenes finales** y pruebas de aptitud; por exámenes prenatales y preparación al parto; por **lactancia**, y los demás que el precepto detalla. Junto a ellos, el art. 47 bis regula el **teletrabajo** como modalidad voluntaria y reversible de prestación del servicio a distancia.

RECUERDA

Las **retribuciones básicas** son solo dos —**suelo** y **trienios**— y las fija la Ley de Presupuestos Generales del Estado (art. 23). Las **complementarias** retribuyen puesto, carrera, desempeño y servicios extraordinarios, y las fijan las leyes de cada Administración (art. 24). Regla mnemotécnica: las básicas dependen de **quién eres** (grupo y antigüedad); las complementarias, de **qué haces y cómo lo haces** (puesto y rendimiento).

5. Los deberes y el Código de Conducta (art. 52)

El Capítulo VI del Título III regula los deberes de los empleados públicos y su código de conducta. El **art. 52** es el pórtico: enuncia el deber general de diligencia y servicio a los intereses generales, y lista los principios que inspiran el Código de Conducta.

Artículo 52 del 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 servicio 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.

Dos ideas cierran el precepto. La primera: el Código de Conducta no es un catálogo cerrado de prohibiciones, sino un conjunto de **principios** —éticos (art. 53) y de conducta (art. 54) — que orientan la actuación. La segunda, de enorme relevancia práctica: esos principios **informan la interpretación y aplicación del régimen disciplinario** (arts. 93-98): su vulneración se conecta con las faltas disciplinarias.

6. Los principios éticos (art. 53)

Los **principios éticos** del art. 53 miran al *para qué* y al *desde qué valores* actúa el empleado público: satisfacción del interés general, imparcialidad, lealtad, respeto a los derechos fundamentales y ausencia de conflictos de interés.

Artículo 53 del 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, características 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.

7. Los principios de conducta (art. 54)

Frente a los principios éticos, más axiológicos, los **principios de conducta** del art. 54 miran al *cómo* del día a día: el trato al ciudadano, el cumplimiento de la jornada, la obediencia debida, la custodia de recursos y documentos y el rechazo de regalos.

Artículo 54 del 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.

EJEMPLO

④ **Aplicar un principio del Código de Conducta.** Un Técnico de Hacienda instruye un expediente de comprobación a una empresa cuyo administrador es su cuñado. Varios principios se activan a la vez:

1. El **art. 53.5** le obliga a **abstenerse** en los asuntos en que exista un interés personal o riesgo de conflicto de intereses. El parentesco por afinidad hasta el segundo grado (el cuñado lo es) es causa de abstención del art. 23 de la Ley 40/2015.

2. Procedimiento: el funcionario debe comunicarlo por escrito a su superior jerárquico *tan pronto como* advierta la circunstancia (art. 23.3 Ley 40/2015). El superior resuelve si procede la abstención y designa a otro instructor. Si el funcionario no se abstiene, el interesado puede **recusarlo** (art. 24 Ley 40/2015).
3. Si, pese a todo, tramitase el expediente favoreciendo a su pariente, vulneraría además el **art. 53.9** (influir en la resolución con privilegio para el entorno familiar) y el **art. 53.2** (imparcialidad), lo que —por la remisión del art. 52, párrafo segundo— *informaría* la aplicación del régimen disciplinario: la prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para otro es **falta muy grave** (art. 95.2.j TREBEP).

La actuación no es potestativa: la abstención es un **deber**, no una facultad. La intervención del obligado a abstenerse no implica necesariamente la invalidez de los actos, pero genera responsabilidad (art. 23.4 Ley 40/2015).

RECUERDA

Los **principios éticos** (art. 53, doce apartados) miran a los valores y al fin: respeto a la Constitución, interés general, imparcialidad, lealtad, no discriminación, abstención ante conflictos de interés, rechazo del trato de favor, eficacia y confidencialidad. Los **principios de conducta** (art. 54, once apartados) miran al día a día: trato respetuoso, cumplimiento de jornada, obediencia (salvo infracción manifiesta), información al ciudadano, austeridad, rechazo de regalos, custodia documental, formación y atención en la lengua cooficial. Y la bisagra del art. 52, párrafo segundo: ambos bloques **informan la interpretación y aplicación del régimen disciplinario** (arts. 93-98 TREBEP).

TEMA 12

Epígrafe 4 — Régimen disciplinario e incompatibilidades

El empleado público no solo tiene derechos y deberes: responde de su conducta. Este epígrafe recorre las dos caras de esa responsabilidad estatutaria. La primera es el **régimen disciplinario**, que el **Título VII del TREBEP** (arts. 93 a 98) diseña como catálogo de faltas, sanciones, plazos de prescripción y procedimiento con garantías. La segunda son las **incompatibilidades**, materia que la **Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas** ordena en torno a un principio único —la dedicación a un solo puesto—, del que penden la compatibilidad tasada con un segundo puesto público, el régimen de las actividades privadas y un techo retributivo. Ambos bloques se enlazan: el incumplimiento del régimen de incompatibilidades es, cuando genera una situación de incompatibilidad, falta muy grave (art. 95.2.n TREBEP).

1. Responsabilidad disciplinaria y principios de la potestad (arts. 93 y 94 TREBEP)

El régimen disciplinario alcanza a **funcionarios públicos** y a **personal laboral**, y extiende la responsabilidad más allá del autor material.

Artículo 93 del TREBEP · Responsabilidad disciplinaria

1. Los **funcionarios públicos** y el **personal laboral** quedan sujetos al **régimen disciplinario** establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que **indujeren a otros** a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la **misma responsabilidad** que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que **encubrieren** las faltas consumadas **muy graves o graves**, *cuando* de dichos actos se derive **daño grave** para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, *en lo no previsto* en el presente título, por la **legislación laboral**.

El **inductor** (93.2) responde igual que el autor, sin modulación. El **encubridor** (93.3) solo responde si concurren dos requisitos acumulativos: que la falta encubierta sea **muy grave o grave** —nunca leve— y que del encubrimiento se derive **daño grave**. Para el personal laboral, lo no regulado en el Título VII se rige supletoriamente por la legislación laboral (93.4).

El art. 94 sujeta el ejercicio de la potestad disciplinaria —que se ejerce *sin perjuicio* de la responsabilidad patrimonial o penal— a cinco principios y coordina el expediente con el orden penal.

Artículo 94 del TREBEP · Ejercicio de la potestad disciplinaria

2. La **potestad disciplinaria** se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a) Principio de **legalidad y tipicidad** de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
 - b) Principio de **irretroactividad** de las disposiciones sancionadoras no favorables y de **retroactividad** de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de **proporcionalidad**, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de **culpabilidad**.

e) Principio de **presunción de inocencia**.

3. *Cuando* de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de **indicios fundados de criminalidad**, se **suspenderá su tramitación** poniéndolo en conocimiento del **Ministerio Fiscal**.

Los **hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración**.

El 94.1 admite una triple responsabilidad acumulativa por el mismo hecho —disciplinaria, patrimonial y penal—, sin que la sanción disciplinaria purgue las otras dos. La coordinación penal del 94.3 es doble: ante indicios de delito, la Administración **suspende** el expediente y da cuenta al Fiscal, y queda **vinculada** por los hechos que una resolución judicial firme haya declarado probados —vinculación de hechos, no de calificación jurídica—.

RECUERDA

Cinco principios del art. 94.2. Legalidad y tipicidad, irretroactividad de lo desfavorable con retroactividad de lo favorable, proporcionalidad —que opera tanto en la clasificación como en la aplicación—, culpabilidad y presunción de inocencia. La responsabilidad disciplinaria, patrimonial y penal son **acumulables** sobre un mismo hecho.

2. Las faltas disciplinarias (art. 95 TREBEP)

El art. 95 clasifica las faltas en **muy graves, graves y leves**, pero solo tipifica directamente las **muy graves**. Las graves y las leves quedan deslegalizadas: se remiten a ley de Cortes Generales, ley autonómica o convenio colectivo. Para el funcionario de la AGE —y, por

tanto, para el Técnico de Hacienda—, en tanto no se apruebe la ley de Función Pública de desarrollo del TREBEP, rigen los arts. 7 (graves) y 8 (leves) del **Real Decreto 33/1986, de 10 de enero**, Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 95 del TREBEP · Faltas disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser **muy graves, graves y leves**.
2. Son **faltas muy graves**:
 - a) El **incumplimiento del deber de respeto a la Constitución** y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
 - b) Toda actuación que suponga **discriminación** por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el **acoso** por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el **acoso moral y sexual**.
 - c) El **abandono del servicio**, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d) La **adopción de acuerdos manifiestamente ilegales** que causen **perjuicio grave** a la Administración o a los ciudadanos.
 - e) La **publicación o utilización indebida** de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f) La **negligencia en la custodia de secretos oficiales**, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

- g) El **notorio incumplimiento** de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
 - h) La **violación de la imparcialidad**, utilizando las facultades atribuidas para influir en **procesos electorales** de cualquier naturaleza y ámbito.
 - i) La **desobediencia abierta** a las órdenes o instrucciones de un superior, *salvo que* constituyan **infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico**.
 - j) La **prevalencia de la condición de empleado público** para obtener un **beneficio indebido** para sí o para otro.
 - k) La **obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales**.
 - l) La realización de actos encaminados a **coartar el libre ejercicio del derecho de huelga**.
 - m) El **incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales** en caso de huelga.
 - n) El **incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades** *cuando* ello dé lugar a una **situación de incompatibilidad**.
 - ñ) La **incomparecencia injustificada** en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
 - o) El **acoso laboral**.
 - p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en **ley** de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los **convenios colectivos** en el caso de personal laboral.
3. Las **faltas graves** serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por

los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
 - b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
 - c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.
4. Las **leyes de Función Pública** que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las **faltas leves**, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Primero, el **catálogo del 95.2 es cerrado** (letras a-o tipificadas de forma directa) más una cláusula de apertura (p) que solo puede activarse por ley o convenio colectivo. Segundo, los adjetivos **acotan la tipicidad**: el incumplimiento del 95.2.g) debe ser **notorio** y la desobediencia del 95.2.i) debe ser **abierta** —no la encubierta ni la mera discrepancia—. La letra b) recoge hoy expresamente la identidad sexual, las características sexuales y el acoso por expresión de género tras la reforma operada por la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

MATIZ

La **letra n)** **enlaza los dos bloques del epígrafe**. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades solo es falta muy grave *cuando* «dé lugar a una **situación de incompatibilidad**» —esto es, cuando efectivamente se ocupa un segundo puesto o se ejerce una actividad vedada—. El mero incumplimiento de plazos o trámites en materia de incompatibilidades, sin llegar a esa situación, es falta grave (art. 7.k RD 33/1986), no muy grave.

RECUERDA

Faltas graves y leves del funcionario de la AGE (RD 33/1986). Mientras no se apruebe la ley de Función Pública de desarrollo, el **art. 7** tipifica como **graves**, entre otras, el **abuso de autoridad** en el ejercicio del cargo, la **tolerancia** de los superiores ante las faltas muy graves o graves de sus subordinados, la **grave desconsideración** con superiores, compañeros, subordinados o ciudadanos, el **incumplimiento injustificado de la jornada** que en cómputo mensual supere las **diez horas**, y la **tercera falta de asistencia injustificada** en un período de tres meses. Las **leves** del **art. 8** recogen la incorrección puntual, el descuido o negligencia leve en el ejercicio de las funciones y la falta de asistencia injustificada de un día.

3. Las sanciones (art. 96 TREBEP)

A cada falta corresponde una sanción proporcionada, elegida del catálogo tasado del art. 96.1.

Artículo 96 del TREBEP · Sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes **sanciones**:
 - a) **Separación del servicio** de los funcionarios, que en el caso de los **funcionarios interinos** comportará la **revocación de su nombramiento**, y que *sólo* podrá sancionar la comisión de **faltas muy graves**.
 - b) **Despido disciplinario** del personal laboral, que *sólo* podrá sancionar la comisión de **faltas muy graves** y comportará la **inhabilitación** para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

- c) **Suspensión firme de funciones**, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una **duración máxima de 6 años**.
 - d) **Traslado forzoso**, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
 - e) **Demérito**, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - f) **Apercibimiento**.
 - g) Cualquier otra que se establezca por **ley**.
2. Procederá la **readmisión del personal laboral fijo** *cuando* sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
 3. El **alcance de cada sanción** se establecerá teniendo en cuenta el **grado de intencionalidad, descuido o negligencia** que se revele en la conducta, el **daño al interés público**, la **reiteración o reincidencia**, así como el **grado de participación**.

Dos sanciones se reservan por tipo de personal: la **separación del servicio** (funcionarios; en interinos, revocación del nombramiento) y el **despido disciplinario** (laboral). Ambas solo caben por faltas **muy graves**. Para el funcionario de la AGE, el RD 33/1986 concreta la aplicación: la **separación del servicio** solo por muy graves (art. 15); la **suspensión de funciones**, por graves o muy graves, con un mínimo de 3 años y máximo de 6 si es muy grave, y máximo de 3 años sin mínimo si es grave (art. 16); el **traslado con cambio de residencia**, por graves o muy graves, con bloqueo de retorno a la localidad de origen de 3 años (muy grave) o 1 año (grave); y las faltas leves, solo con **apercibimiento** (art. 17). El **96.3** fija los criterios de graduación: intencionalidad o negligencia, daño al interés público, reiteración o reincidencia y grado de participación.

4. Prescripción de las faltas y sanciones (art. 97 TREBEP)

La prescripción extingue el poder de castigar por el transcurso del tiempo. El TREBEP fija plazos uniformes para todo el sector público.

Artículo 97 del TREBEP · Prescripción de las faltas y sanciones

1. Las infracciones **muy graves** prescribirán a los **tres años**, las **graves** a los **dos años** y las **leves** a los seis meses; las **sanciones** impuestas por faltas muy graves prescribirán a los **tres años**, las impuestas por faltas graves a los **dos años** y las impuestas por faltas leves al **año**.
2. El plazo de prescripción de las **faltas** comenzará a contarse desde que se hubieran **cometido**, y desde el **cese de su comisión** *cuando* se trate de **faltas continuadas**.

El de las **sanciones**, desde la **firmeza de la resolución sancionadora**.

Tipo	Prescribe la falta	Prescribe la sanción	Cómputo (art. 97.2)
Muy grave	3 años	3 años	Faltas: desde la comisión (o desde el cese, si continuada). Sanciones: desde la firmeza.
Grave	2 años	2 años	Ídem.
Leve	6 meses	1 año	Ídem. Único caso en que sanción y falta no coinciden.

MATIZ

Asimetría en las faltas leves. La falta leve prescribe a los **6 meses**, pero la sanción ya impuesta por falta leve prescribe al **año**. Es más fácil que se extinga el derecho a sancionar (6 meses) que el derecho a ejecutar la sanción ya impuesta (1 año). En muy graves y graves, ambos plazos coinciden. El plazo del expediente se interrumpe con la incoación y se reanuda si el procedimiento se paraliza más de seis meses por causa no imputable al inculpado (art. 20.2 RD 33/1986).

5. El procedimiento disciplinario (art. 98 TREBEP)

No hay sanción sin procedimiento. El art. 98 distingue dos vías y consagra la garantía estructural de separar quien instruye de quien sanciona.

Artículo 98 del TREBEP · Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

1. **No podrá imponerse sanción** por la comisión de **faltas muy graves o graves** sino mediante el **procedimiento previamente establecido**.

La imposición de sanciones por **faltas leves** se llevará a cabo por **procedimiento sumario con audiencia al interesado**.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de **eficacia, celeridad y economía procesal**, con pleno respeto a los **derechos y garantías de defensa** del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la **debida separación** entre la **fase instructora** y la **sancionadora**, encomendándose a **órganos distintos**.

Para faltas graves o muy graves se exige un **expediente instruido al efecto** conforme al Título II del RD 33/1986 (procedimiento ordinario); para las leves basta el **procedimiento**

sumario, sin expediente, pero con **audiencia preceptiva** al inculpado. La regla nuclear del 98.2 es la **separación instructor/sancionador**: el instructor formula la propuesta de resolución y otro órgano distinto decide la sanción (art. 47 RD 33/1986); su confusión vicia el procedimiento.

Los apartados 98.3 y 98.4 regulan la **suspensión provisional** como medida cautelar. Su plazo máximo es de **seis meses**, *salvo* paralización imputable al interesado. También puede acordarse durante un procedimiento judicial, mientras dure la prisión provisional u otra medida que impida el desempeño del puesto; si por esta causa excede de seis meses, *no supone pérdida del puesto de trabajo*. El suspenso provisional percibe las **retribuciones básicas** y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Al liquidarla: si se eleva a definitiva, **devuelve** lo percibido; si no llega a convertirse en sanción, la Administración le **restituye** la diferencia; y si no se declara firme, el tiempo se computa como servicio activo con reincorporación inmediata.

RECUERDA

Dos procedimientos y una garantía. Faltas muy graves o graves → **procedimiento ordinario** con expediente. Faltas leves → **procedimiento sumario** con audiencia preceptiva. En ambos rige la **separación entre instrucción y sanción**, encomendadas a órganos distintos (art. 98.2). La suspensión provisional cautelar dura como máximo **6 meses**, salvo paralización imputable al interesado.

6. Las incompatibilidades: el principio de dedicación a un solo puesto (art. 1 Ley 53/1984)

La Ley 53/1984, dictada al amparo de los arts. 103.3 y 149.1.18.^a CE, parte de un principio fundamental —la dedicación del personal a **un solo puesto de trabajo**— y lo articula en el art. 1 mediante tres filtros independientes.

Artículo primero de la Ley 53/1984 · Principios generales

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley **no podrá compatibilizar** sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un **segundo puesto de trabajo**, cargo o actividad en el **sector público**, *salvo* en los supuestos previstos en la misma.

A los solos efectos de esta Ley se considerará **actividad en el sector público** la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los **órganos constitucionales** y de todas las Administraciones Públicas, incluida la **Administración de Justicia**, y de los Entes, Organismo y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

2. Además, **no se podrá percibir**, *salvo* en los supuestos previstos en esta Ley, **más de una remuneración** con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel ni ejercer opción por percepciones correspondiente a puestos incompatibles.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por **remuneración** cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional.

3. *En cualquier caso*, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será **incompatible** con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que

pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su **imparcialidad o independencia**.

Son **tres filtros acumulativos e independientes**: (1.1) un solo puesto público, *salvo* excepción tasada; (1.2) una sola remuneración pública, con un concepto amplísimo de «remuneración»; y (1.3) ninguna actividad —pública o privada, retribuida o no— que comprometa la imparcialidad o el cumplimiento de los deberes. Basta infringir uno para incurrir en incompatibilidad. El filtro 1.3 opera «*en cualquier caso*»: no admite autorización ni excepción alguna.

MATIZ

El 1.3 no tiene excepciones; el 1.1 y el 1.2, sí. Las autorizaciones tasadas de la Ley (docencia, sanidad, investigación, cargos electivos) modulan la prohibición del segundo puesto público (1.1) y la de la doble remuneración (1.2). Nunca la cláusula de imparcialidad del 1.3: ninguna compatibilidad puede reconocerse sobre una actividad que comprometa la imparcialidad o independencia del empleado. La cláusula «por sí o mediante sustitución» impide, además, eludir la prohibición colocando a un tercero como titular formal del segundo puesto.

7. La compatibilidad con un segundo puesto público requiere autorización (art. 3 Ley 53/1984)

La prohibición del 1.1 no es absoluta, pero la excepción está estrictamente tasada. El segundo puesto público solo cabe en los supuestos que la propia Ley enumera —funciones docente y sanitaria, cargos electivos, investigación— y **siempre** mediante autorización previa y expresa.

Artículo tercero de la Ley 53/1984 · Regla general del segundo puesto público

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley *sólo* podrá desempeñar un **segundo puesto de trabajo** o actividad en el sector público en los supuestos previstos en la misma [...].

Para el ejercicio de la segunda actividad será indispensable la **previa y expresa autorización de compatibilidad**, que no supondrá modificación de la jornada de trabajo y horario de los dos puestos y que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos.

En todo caso la autorización de compatibilidad se efectuará en razón del **interés público**.

La autorización es **previa y expresa**, no altera la jornada de ninguno de los dos puestos —cuyo cumplimiento íntegro es condición de la compatibilidad— y se concede en atención al **interés público**, no al interés particular del afectado. La autorización o denegación corresponde al órgano del puesto principal, con informe favorable del órgano del segundo puesto (art. 9). Quien accede a un puesto incompatible con el que ya desempeña debe **optar** por uno en el plazo de toma de posesión; a falta de opción, la Ley presume que opta por el nuevo y pasa a excedencia voluntaria en el anterior (art. 10).

8. Las actividades privadas (arts. 11 y 12 Ley 53/1984)

Fuera del sector público, la Ley disciplina qué actividades privadas puede compatibilizar el empleado. El art. 11 fija la regla general por relación con el puesto; el art. 12 enumera prohibiciones absolutas.

Artículo once de la Ley 53/1984 · Prohibición general de actividades privadas vinculadas al puesto

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º,3, de la presente Ley, el personal comprendido en su ámbito de aplicación **no podrá ejercer**, por sí o mediante sustitución, **actividades privadas**, incluidas las de carácter

profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares que se **relacionen directamente** con las que desarrolle el **Departamento, Organismo o Entidad** donde estuviera destinado.

Se **exceptúan** de dicha prohibición las actividades particulares que, en ejercicio de un derecho legalmente reconocido, realicen para sí los directamente interesados.

2. El **Gobierno**, por **Real Decreto**, podrá determinar, con carácter general, las **funciones, puestos o colectivos** del sector público, **incompatibles** con determinadas profesiones o actividades privadas [...].

La prohibición del 11.1 exige relación **directa** —no meramente conexas— con las funciones del destino, y se excepciona respecto de lo que el interesado realice **para sí** en ejercicio de un derecho reconocido. El 11.2 habilita al Gobierno para ampliar por reglamento las incompatibilidades por funciones, puestos o colectivos.

Artículo doce de la Ley 53/1984 · Prohibiciones absolutas y restricción por jornada

1. *En todo caso*, el personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley **no podrá ejercer** las actividades siguientes:

- a) El desempeño de **actividades privadas**, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, en los asuntos en que **esté interviniendo, haya intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir** por razón del puesto público.

Se incluyen en especial en esta incompatibilidad las actividades profesionales prestadas a personas a quienes se esté obligado a atender en el desempeño del puesto público.

- b) La **pertenencia a Consejos de Administración** u órganos rectores de Empresas o Entidades privadas, *siempre que* la actividad de las mismas esté **directamente relacionada** con las que gestione el Departamento, Organismo o Entidad en que preste sus servicios el personal afectado.
 - c) El desempeño, por sí o por persona interpuesta, de **cargos de todo orden** en Empresas o Sociedades **concesionarias, contratistas** de obras, servicios o suministros, arrendatarias o administradoras de monopolios, o con participación o aval del sector público [...].
 - d) La **participación superior al 10 por 100** en el **capital** de las Empresas o Sociedades a que se refiere el párrafo anterior.
2. Las actividades privadas que correspondan a puestos de trabajo que requieran la **presencia efectiva** del interesado durante un horario igual o superior a la **mitad de la jornada semanal ordinaria** de trabajo en las Administraciones Públicas *sólo* podrán autorizarse *cuando* la actividad pública sea una de las enunciadas en esta Ley como de prestación a **tiempo parcial**.

Las cuatro letras del 12.1 son incompatibilidades **absolutas**: no admiten autorización, cualquiera que sea la materia, la jornada o la retribución. La letra a) tiene doble proyección temporal —hacia atrás, dos años desde la última intervención; hacia delante, los asuntos que se tendrán que tramitar—. La letra d) fija un umbral de participación del **10 %** que opera aunque no se desempeñe cargo alguno.

MATIZ

El 10 % del 12.1.d) no es el 50 % del ámbito subjetivo. El doble 50 % del art. 2 sirve para definir qué entes y empresas integran el sector público sujeto a la Ley. El 10 % del 12.1.d) define una **prohibición absoluta** sobre el empleado: una participación del 11 % en una empresa concesionaria o contratista de la Administración es ya incompatible por sí sola.

9. El límite retributivo de la compatibilidad pública (art. 7 Ley 53/1984)

Cuando sí cabe autorizar un segundo puesto público, la Ley impone un techo económico como **requisito necesario** de la autorización.

Artículo séptimo de la Ley 53/1984 · Techo retributivo

1. Será requisito necesario para autorizar la **compatibilidad de actividades públicas** el que la **cantidad total** percibida por ambos puestos o actividades **no supere** la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de **Director General**, ni supere la correspondiente al principal, estimada en régimen de dedicación ordinaria, incrementada en:
 - Un **30 por 100**, para los funcionarios del **grupo A** o personal de nivel equivalente.
 - Un **35 por 100**, para los funcionarios del **grupo B** o personal de nivel equivalente.
 - Un **40 por 100**, para los funcionarios del **grupo C** o personal de nivel equivalente.
 - Un **45 por 100**, para los funcionarios del **grupo D** o personal equivalente.
 - Un **50 por 100**, para los funcionarios del **grupo E** o personal equivalente.

La superación de estos límites, en **cómputo anual**, requiere en cada caso **acuerdo expreso del Gobierno**, órgano competente de las Comunidades Autónomas o **Pleno de las Corporaciones Locales** [...].

El techo es **doble y acumulativo**: la suma de ambas remuneraciones no puede superar *ni* la del **Director General** *ni* la del puesto principal incrementada según el grupo de clasificación. Basta exceder uno de los dos límites para que la compatibilidad no proceda. Los grupos de la Ley 53/1984 se corresponden, en el TREBEP, con los subgrupos A1 (grupo A, +30 %), A2 (grupo B, +35 %), C1 (grupo C, +40 %), C2 (grupo D, +45 %) y las Agrupaciones Profesionales (grupo E, +50 %). El Técnico de Hacienda, del **subgrupo A2**, tiene un incremento del **35 %**. Los servicios del segundo puesto, además, no computan a efectos de trienios ni derechos pasivos (art. 7.2).

10. Actividades exceptuadas del régimen de incompatibilidades (art. 19 Ley 53/1984)

Al margen del régimen de autorización, la Ley excluye de su ámbito un elenco tasado de actividades que el empleado puede realizar sin necesidad de reconocimiento de compatibilidad.

Artículo diecinueve de la Ley 53/1984 · Actividades exceptuadas

Quedan **exceptuadas** del régimen de incompatibilidades de la presente Ley las actividades siguientes:

- a) Las derivadas de la **Administración del patrimonio personal o familiar**, *sin perjuicio* de lo dispuesto en el artículo 12 de la presente Ley.
- b) La **dirección de seminarios** o el dictado de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, *cuando* no tenga carácter permanente o habitual *ni* supongan más de **setenta y cinco horas al año**, así como la preparación para el acceso a la función pública en los casos y forma que reglamentariamente se determine.

- c) La participación en **Tribunales calificadores** de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.
- d) La participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las que habitualmente les correspondan, en la forma reglamentariamente establecida.
- e) El ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o miembro de **Juntas rectoras de Mutualidades o Patronatos de Funcionarios**, *siempre que* no sea retribuido.
- f) La **producción y creación literaria, artística, científica y técnica**, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, *siempre que* no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.
- g) La **participación ocasional en coloquios y programas** en cualquier medio de comunicación social; y
- h) La **colaboración y la asistencia ocasional a Congresos**, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.

La nota común es la **ocasionalidad** o la ausencia de vínculo de empleo: la creación literaria, artística, científica o técnica queda libre salvo que nazca de una relación de servicios, y la docencia exceptuada tiene un tope de **setenta y cinco horas al año**, superado el cual deja de estar exceptuada y requiere autorización. La administración del patrimonio propio no ampara, en cambio, las prohibiciones del art. 12 —señaladamente la participación superior al 10 % en empresas contratistas o concesionarias—.

EJEMPLO

⑤ **Una falta muy grave: sanción y prescripción.** Un funcionario, sin justificación, deja de acudir a su puesto y desatiende por completo sus funciones durante semanas. Los hechos encajan en el **abandono del servicio** del art. 95.2.c) TREBEP, tipificado directamente como **falta muy grave**.

- **Sanción aplicable (art. 96.1).** Al ser muy grave, es la única categoría que habilita la **separación del servicio** (96.1.a). La Administración podría optar, según proporcionalidad (96.3), por una **suspensión firme de funciones** de entre 3 y 6 años (art. 16 RD 33/1986) si no procede la separación.
- **Órgano y procedimiento.** La separación del servicio la impone el **Consejo de Ministros** (art. 47.1 RD 33/1986), previo **expediente ordinario** con separación entre instructor y órgano sancionador (art. 98 TREBEP).
- **Prescripción (art. 97).** La **falta** muy grave prescribe a los **3 años** desde su comisión (o desde el cese, si fue continuada); la **sanción** impuesta, una vez firme, prescribe también a los **3 años**.

EJEMPLO

⑥ **Una incompatibilidad de actividad privada.** Un Técnico de Hacienda destinado en una Administración tributaria quiere asesorar fiscalmente, por su cuenta, a un contribuyente cuyo expediente él mismo está tramitando en la oficina.

- **Filtro del art. 1.3.** Aunque la actividad fuese gratuita, comprometería su **imparcialidad e independencia**: queda vedada «*en cualquier caso*», sin posibilidad de autorización.
- **Prohibición absoluta del art. 12.1.a).** La actividad privada recae sobre un asunto en que el funcionario **está interviniendo** por razón del puesto. Es incompatibilidad **absoluta**: no cabe reconocimiento de compatibilidad, ni siquiera fuera de la jornada. La prohibición alcanzaría igualmente a los asuntos en que **hubiera intervenido en los dos últimos años** o en que **tenga que intervenir**.
- **Consecuencia disciplinaria.** Si el funcionario ejerce la actividad y da lugar a una situación de incompatibilidad, incurre en la **falta muy grave** del art.

95.2.n) TREBEP, sancionable conforme al art. 96 y con la ejecutividad de la incompatibilidad (cese efectivo de la actividad, art. 20 Ley 53/1984).

RECUERDA

Los dos bloques, en una frase. El **régimen disciplinario** (arts. 93-98 TREBEP) tipifica solo las faltas muy graves —remitiendo graves y leves al RD 33/1986—, ordena el catálogo de sanciones, fija plazos de prescripción de 3/2 años y 6 meses (faltas) y exige procedimiento con separación instructor-sancionador. Las **incompatibilidades** (Ley 53/1984) giran sobre un solo eje: un puesto, una remuneración y ninguna actividad que comprometa la imparcialidad (art. 1); el segundo puesto público exige autorización tasada con techo retributivo (arts. 3 y 7), y las actividades privadas vinculadas al puesto están prohibidas, algunas de forma absoluta (arts. 11 y 12).

TU OPOSICIÓN, EN UNA APP



El temario que tienes en las manos cobra vida en la app Persevera, con todo para estudiarlo:

tests · psicotécnicos · flashcards con repaso espaciado · supuestos
cursos · simulacros · mapas mentales · tutor IA · planificador

7 días de prueba · Suscripción sin permanencia: cancelas cuando quieras.



APP STORE

para iPhone y iPad



GOOGLE PLAY

para Android



EN LA WEB

app.perseveraoposiciones.com

DEL MISMO EQUIPO



Eroodite — Estudia cualquier cosa con IA

Persevera es para tu oposición. **Eroodite, para todo lo demás:** tu carrera universitaria, otras oposiciones o cualquier material que caiga en tus manos. Sube tus apuntes, PDFs, vídeos de YouTube o fotos y su inteligencia artificial te crea al momento exámenes, fichas de repaso, resúmenes y mapas mentales. Con un tutor con IA que resuelve dudas —hasta las que le haces una foto—, repaso espaciado y modo concentración.

Tus apuntes, listos para estudiar en segundos. Empieza gratis.



APP STORE

para iPhone y iPad



GOOGLE PLAY

para Android