

## A LA FEDERACION DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE ASTURIAS

De: Sección Sindical de CC.OO. en el Hospital “Valle del Nalón”

Asunto: Es lo mismo que le presentamos a Natalia, aunque un poco más ordenado, dado que la asesoría jurídica de Albacete puede no tener tan presente lo de Asturias como nosotros aquí. Interesaría la tramitación todo lo urgente que se pueda.

Saludos,

Arturo

Riaño-Langreo a 11 de Abril de 2008

Proponemos que nuestros servicio jurídicos estudien la posibilidad de **IMPUGNACION** del Acuerdo de 27 de febrero de 2008, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2008 de la Administración del Principado de Asturias y sus Organismos y Entes Públicos y, en consecuencia, emitan el correspondiente dicatamen jurídico al respecto.

Dicha petición se cursa desde la óptica exclusiva de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios en relación a las condiciones y plazas del Servicio de Salud del Principado de Asturias afectado por dicho Acuerdo.

por:

**Primero.- En dicho Acuerdo no se convocan todas las plazas vacantes, permitiéndose así que existan determinados trabajadores no fijos, en situaciones temporales – sean éstas con contratos de interinidad, sucesivas prórrogas en acúmulos de tareas o en promoción interna temporal - “protegidos” discrecionalmente por la administración, cuando menos, desde el año 2006.**

**En el Artículo 40 de la Ley 3/85 que ampara dicho Acuerdo dice:**

**“El conjunto de plazas vacantes en las plantillas de personal dotadas en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma, constituirá la oferta de empleo de la Administración del Principado de Asturias en el ejercicio correspondiente”.**

Considerar la palabra “conjunto” como sinónimo de **TODAS** creemos que es absolutamente factible – dado lo contemplado en el artlo. siguiente en su

apartado 2 y, en consecuencia, acreditar que no todas las plazas figuran debería ser relativamente fácil.

”Artículo 41.-

1. Publicada la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, será sometida al Consejo de Gobierno la propuesta de aprobación de la oferta de empleo de la Administración del Principado.

2. La oferta anual de empleo **deberá contener necesariamente la totalidad de las plazas dotadas presupuestariamente que se hallen vacantes**, indicando, respecto a las mismas:

a) La relación de vacantes que habrán de cubrirse en el ejercicio presupuestario.

b) **Las previsiones temporales respecto a la provisión, en su caso, de las restantes plazas vacantes.**

3. La oferta de empleo se publicará en el «Boletín Oficial del Principado de Asturias» y «Boletín Oficial» de la provincia, y se hará de forma coordinada con la de la Administración del Estado a efectos, singularmente, de simultanear la publicación.”

**Segundo.- Si bien lo sustancial y el fondo de la cuestión, es lo referido en el punto anterior, existen también otras presuntas vulneraciones de la Ley 3/85 que se deberían considerar.**

En este sentido, en el artlo., referenciado en el apartado anterior, en el punto 2.b), figura una indicación que no se cumple en el Acuerdo que proponemos impugnar a pesar de lo contenido en el apartado segundo, párrafo segundo, de dicho Acuerdo y que transcribimos a continuación:

“Segundo.—Cuantificación de la oferta de empleo.

En la oferta de empleo público se incluyen las vacantes dotadas presupuestariamente en el presupuesto prorrogado, **cuya provisión se considera inaplazable o prioritaria** para el funcionamiento adecuado de los servicios de acuerdo con los criterios y según la composición que se detalla en el articulado y en los anexos que forman parte del mismo.

**No obstante, se faculta a la Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno a acumular en su caso a esta oferta y aun cuando se trate de cuerpos/escalas y categorías distintas de las contempladas, las plazas incluidas en ofertas anteriores, cuya provisión fuese declarada desierta con posterioridad a este Acuerdo. Asimismo, con estricto sometimiento a los límites configurados en las normativas básica estatal y autonómica, se podrán acumular las vacantes que no estando inicialmente previstas, afecten a puestos que por su contenido y repercusión en la organización deban ser cubiertas con la máxima urgencia para no menoscabar la normal actividad de la entidad, o cuando se trate de organismos de nueva creación, o en los que se produzca una alteración sustancial de las competencias asignadas.”**

**Tercero.- Así mismo, en la línea del apartado anterior, en el Artlo. 42 entendemos existen elementos que hasta ahora no se han cumplido nunca en convocatorias precedentes y que, en la presente, tampoco cumplen:**

“Artículo 42.

1. Una vez publicada la oferta de empleo, **serán convocadas, dentro del primer trimestre de cada año natural**, las correspondientes pruebas selectivas para el acceso a las plazas vacantes comprometidas en la misma **y hasta un 10 por 100 adicional**.
2. Las convocatorias indicarán **el calendario de realización de las pruebas que, en todo caso, deberán concluir antes del 1 de octubre de cada año**, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan.
3. Las plazas convocadas habrán de mantenerse en plantilla hasta que se resuelva la correspondiente convocatoria.”

**Cuarto.- Así mismo, y en otro orden de cuestiones, tenemos otras presuntas vulneraciones en el Acuerdo que proponemos IMPUGNAR. En este caso con relación a la Ley 55/2003 del Estatuto Marco.**

**Dice el Acuerdo del Consejo de Gobierno de Asturias:**

“Cuarto.—Criterios de aplicación en los procesos selectivos. Sistemas selectivos.

2.- (...)

Los procesos de selección y provisión de plazas de personal estatutario que preste sus servicios en los centros e instituciones sanitarias adscritas al Servicio de Salud del Principado de Asturias, **se regularán por lo dispuesto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, en sus capítulos VI y VII, así como por el Real Decreto-Ley 1/1999 (¿de dudosa eficacia jurídica?), de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, o bien por la normativa vigente en el momento de la convocatoria.**

En el ámbito del Servicio de Salud del Principado de Asturias, el total de plazas vacantes que figuran en el anexo conforman la oferta de empleo público de este Organismo, que se podrán proveer tanto a través de procesos de movilidad voluntaria como de selección. Así, con carácter general, en los distintos procesos selectivos solamente serán convocadas aquellas plazas que, en su caso, no hubieran sido cubiertas a través del correspondiente proceso de movilidad voluntaria, todo ello con la salvedad de los porcentajes establecidos en el mencionado Real Decreto-Ley 1/1999 (¿?) para el personal facultativo de Atención Especializada y de Atención Primaria.”

Sexto.—Promoción interna.

1.- (...)

En el ámbito sanitario, las convocatorias de ingreso en las distintas categorías de personal estatutario determinarán la reserva de un porcentaje de las plazas convocadas para acceso por promoción interna de este personal, **siendo necesario ostentar la titulación requerida en la categoría de acceso y cumplir el resto de requisitos**

**previstos en el artículo 34 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de Personal Estatutario de los Servicios de Salud.**

2.—Se establecen 50 plazas para la promoción de funcionarios de carrera del Cuerpo Auxiliar al Administrativo, **así como 40 plazas de personal estatutario a promocionar de la categoría de Auxiliar Administrativo a la de Administrativo.** Igualmente se establecen 10 plazas de promoción interna del subgrupo C1 al subgrupo A2.

**Se contraviene el Artlo. 34 de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco...**

**Esta última cuestión ya ha sido objeto de elaboración del recurso correspondiente ante la convocatoria específica regulada en Resolución de 6 de marzo de 2008, de la Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno, por la que se rectifica la Resolución de 6 de noviembre de 2007, de la Viceconsejería de Modernización y Recursos Humanos, por la que se convoca concurso oposición para el acceso a 80 plazas de la categoría de Administrativo dependientes del Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA), por el turno de promoción interna (BOPA 19-2-2008).**

**Quinto.- También se pueden añadir elementos relacionados con el incumplimiento del Artlo. 9 de la Ley 55/2003, sobre el Personal Temporal y la duración de los contratos ... (VER)**

**Artículo 9.** Personal estatutario temporal.

1. Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los servicios de salud podrán nombrar personal estatutario temporal.

Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.

2. El nombramiento de carácter interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante de los centros o servicios de salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.

Se acordará el cese del personal estatutario interino cuando se incorpore personal fijo, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, a la plaza que desempeñe, así como cuando dicha plaza resulte amortizada.

3. El nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes supuestos:

- a. Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.
- b. Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.

- c. Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria.

Se acordará el cese del personal estatutario eventual cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron.

**Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.**

4. El nombramiento de sustitución se expedirá cuando resulte necesario atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.

Se acordará el cese del personal estatutario sustituto cuando se reincorpore la persona a la que sustituya, así como cuando ésta pierda su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función.

5. Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo.

**Sexto.- Los elementos que de contrario podría esgrimir la administración sólo se encuentran en el Decreto 286/2007, de 26 de diciembre, por el que se regula la aplicación de la prórroga durante el ejercicio 2008 de los presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2007 (no he encontrado nada interesante en este sentido ni en el E.M. ni en el EBEP):**

“La no aprobación de los Presupuestos Generales para 2008 antes del primer día de dicho ejercicio significa que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 47.4 de la Ley Orgánica del Principado de Asturias 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía, 21.2 de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas, y 25 del texto refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio, y en el marco de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, General de Estabilidad Presupuestaria, a partir del 1 de enero de 2008 **se considere automáticamente prorrogado el Presupuesto del ejercicio anterior, hasta la aprobación del nuevo.**

Artículo 2.—Créditos prorrogados

(...)

3. Se prorrogan los créditos iniciales del estado de gastos del Presupuesto del Principado de Asturias para 2007 en los términos siguientes:

**\* a) Los créditos del capítulo 1, adaptados a la estructura y configuración de las plantillas, catálogos y relación de puestos de trabajo aprobados y en vigor a 31 de diciembre de 2007 y a los acuerdos y convenios de carácter vinculante suscritos con anterioridad a dicha fecha.**

(...)

\* Artículo 6.— Gestión de personal

**En tanto no se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2008 o, en su caso, una ley presupuestaria supletoria, la oferta de empleo público de dicho año se formará exclusivamente con las vacantes dotadas presupuestariamente en el presupuesto prorrogado, cuya provisión se considere inaplazable o prioritaria para el funcionamiento adecuado de los servicios.”**

**Pero ¿puede un Decreto alterar la aplicación de una Ley? Y más cuando entre la redacción y alcance del artlo. 2.3.a) y el artlo. 6 hay contradicciones ...**

**Séptimo.- Referencias a las OEP en el EM y en el EBEP (considerando la primacía de esta última sobre la primera), que hemos contrastado. No encontrando ningún elemento que pueda hacer inviable lo sustancial de nuestra consideración inicial sobre la posible IMPUGNACION:**

**Artículo 30. de la Ley 55/2003 (EM).- Convocatorias de selección y requisitos de participación.**

1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará, con carácter periódico, en el ámbito que en cada servicio de salud se determine, a través de convocatoria pública y mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de competencia. Las convocatorias se anunciarán en el boletín o diario oficial de la correspondiente Administración pública.

2. Los procedimientos de selección, sus contenidos y pruebas se adecuarán a las funciones a desarrollar en las correspondientes plazas incluyendo, en su caso, la acreditación del conocimiento de la lengua oficial de la respectiva comunidad autónoma en la forma que establezcan las normas autonómicas de aplicación.

3. Las convocatorias y sus bases vinculan a la Administración, a los tribunales encargados de juzgar las pruebas y a quienes participen en las mismas.

Las convocatorias y sus bases, una vez publicadas, solamente podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. Las convocatorias deberán identificar las plazas convocadas indicando, al menos, su número y características, y especificarán las condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes, el plazo de presentación de solicitudes, el contenido de las pruebas de selección, los baremos y programas aplicables a las mismas y el sistema de calificación.

5. Para poder participar en los procesos de selección de personal estatutario fijo será necesario reunir los siguientes requisitos:

- a. Poseer la nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, u ostentar el derecho a la libre circulación de trabajadores conforme al Tratado de la Unión Europea o a otros tratados ratificados por España, o tener reconocido tal derecho por norma legal.
- b. Estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria o en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.
- c. Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento.
- d. Tener cumplidos 18 años y no exceder de la edad de jubilación forzosa.
- e. No haber sido separado del servicio, mediante expediente disciplinario, de cualquier servicio de salud o Administración pública en los seis años anteriores a la convocatoria, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, en su caso, para la correspondiente profesión.
- f. En el caso de los nacionales de otros Estados mencionados en el párrafo a, no encontrarse inhabilitado, por sanción o pena, para el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos en un Estado miembro, ni haber sido separado, por sanción disciplinaria, de alguna de sus Administraciones o servicios públicos en los seis años anteriores a la convocatoria.

6. En las convocatorias para la selección de personal estatutario se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento, o al porcentaje que se encuentre vigente con carácter general para la función pública, de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 %, de modo que progresivamente se alcance el 2 % de los efectivos totales de cada servicio de salud, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

El acceso a la condición de personal estatutario de las personas con discapacidad se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas, procediéndose, en su caso, a la adaptación de las pruebas de selección a las necesidades específicas y singularidades de estas personas.

## **Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio en el EBEP**

### **Artículo 6. Leyes de Función Pública.**

En desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las Leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado **y de las Comunidades Autónomas.**

### **Artículo 9. 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.

### **Artículo 37. Materias objeto de negociación.**

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:
  - a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
  - b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
  - c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
  - d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
  - e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
  - f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
  - g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
  - h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
  - i) Los criterios generales de acción social.
  - j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
  - l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.**
  - m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.
2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:
  - a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de



trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

### **Artículo 38. Pactos y Acuerdos.**

1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. **Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.**

**Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de Ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas del correspondiente proyecto de Ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.**

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el Proyecto de Ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en

su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

8. Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

9. Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

**11. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.**

12. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

13. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

### **\* Artículo 55. Principios rectores.**

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

**2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:**

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

### **(Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- La Administración General del Estado.

- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

- Las Administraciones de las Entidades Locales.

- Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

- Las Universidades Públicas.

2. En la aplicación de este Estatuto al personal investigador se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.

**3. El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el Capítulo II del Título III (Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño), salvo el artículo 20 (La evaluación del desempeño), y los artículos 22.3 (Las retribuciones complementarias), 24 (Retribuciones complementarias) y 84 (La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas).**

4. Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud.

5. El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.)

### **Artículo 56. Requisitos generales.**

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

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

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

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

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.

3. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

### **Artículo 57. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.**

**Sin interés a estos efectos**

## **Artículo 58. Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales.**

**Sin interés a estos efectos**

### **\* Artículo 59. Personas con discapacidad.**

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

### **Artículo 60. Órganos de selección.**

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

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

### **Artículo 61. Sistemas selectivos.**

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

**4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.**

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

**Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.**

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

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

## **Artículo 62. Adquisición de la condición de funcionario de carrera.**

1. La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación del proceso selectivo.
- b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.
- c) Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico.
- d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) anterior, no podrán ser funcionarios y quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

## **Artículo 70. Oferta de empleo público.**

1. Las necesidades de recursos humanos, **con asignación presupuestaria**, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la **Oferta de empleo público**, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, **lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de**

los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

### **Artículo 71. Registros de personal y Gestión integrada de recursos humanos.**

1. Cada Administración Pública constituirá un Registro en el que se inscribirán los datos relativos al personal contemplado en los artículos 2 y 5 del presente Estatuto y que tendrá en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos.

2. Los Registros podrán disponer también de la información agregada sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector público.

3. Mediante convenio de Conferencia Sectorial se establecerán los contenidos mínimos comunes de los Registros de personal y los criterios que permitan el intercambio homogéneo de la información entre Administraciones, con respeto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal.

**4. Las Administraciones Públicas impulsarán la gestión integrada de recursos humanos.**

5. Cuando las Entidades Locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas cooperarán con aquéllas a los efectos contemplados en este artículo.

## **CAPÍTULO II**

### **Estructuración del empleo público**

#### **Artículo 72. Estructuración de los recursos humanos.**

En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo.

#### **Artículo 73. Desempeño y agrupación de puestos de trabajo.**

1. Los empleados públicos tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las leyes de desarrollo del presente Estatuto.

2. Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.

**3. Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.**

#### **Artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo.**

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de

**clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.**

### **Artículo 75. Cuerpos y escalas.**

1. Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.
2. Los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por Ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
3. Cuando en esta Ley se hace referencia a cuerpos y escalas se entenderá comprendida igualmente cualquier otra agrupación de funcionarios.

### **Provisión de puestos de trabajo y movilidad**

#### **Artículo 78. Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.**

1. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.
3. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el artículo 81.2, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos.

#### **Artículo 79. Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.**

1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.
2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo.
3. En el caso de supresión o remoción de los puestos obtenidos por concurso se deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

#### **Artículo 81. Movilidad del personal funcionario de carrera.**

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

2. Las Administraciones Públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.
3. En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación.

### **Artículo 100. Órganos de cooperación.**

1. La Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y de la Administración Local, cuyos representantes serán designados por la Federación Española de Municipios y Provincias, como asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación, sin perjuicio de la competencia de otras Conferencias Sectoriales u órganos equivalentes, atenderá en su funcionamiento y organización a lo establecido en la vigente legislación sobre régimen jurídico de las Administraciones Públicas.
2. Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público como órgano técnico y de trabajo dependiente de la Conferencia Sectorial de Administración Pública. En esta Comisión se hará efectiva la coordinación de la política de personal entre la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y las entidades locales y en concreto le corresponde:
  - a) Impulsar las actuaciones necesarias para garantizar la efectividad de los principios constitucionales en el acceso al empleo público.
  - b) Estudiar y analizar los proyectos de legislación básica en materia de empleo público, así como emitir informe sobre cualquier otro proyecto normativo que las Administraciones Públicas le presenten.
  - c) Elaborar estudios e informes sobre el empleo público. Dichos estudios e informes se remitirán a las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.
3. Componen la Comisión de Coordinación del Empleo Público los titulares de aquellos órganos directivos de la política de recursos humanos de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y los representantes de la Administración Local designados por la Federación Española de Municipios y Provincias, como asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación, en los términos que se determinen reglamentariamente, previa consulta con las Comunidades Autónomas.
4. La Comisión de Coordinación del Empleo Público elaborará sus propias normas de organización y funcionamiento.

### **\* Disposición Adicional Primera. Ámbito específico de aplicación.**



Los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, **que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica.**

### **Disposición Derogatoria Única.**

Quedan derogadas con el alcance establecido en la disposición final cuarta las siguientes disposiciones:

a) De la Ley de Funcionarios Civiles del Estado aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, los artículos 1, 2, 3, 4, 5.2, 7, 29, 30, 36, 37, 38, 39.2, 40, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 68, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 102, 104 y 105.

b) De la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, los artículos 3.2.e) y f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 y 4; 14.4 y 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 y 3; 20.1, a) b) párrafo primero, c), e) y g) en sus párrafos primero a cuarto, e i), 2 y 3; 21; 22.1 a excepción de los dos últimos párrafos; 23; 24; 25; 26; 29, a excepción del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7; 30.3 y 5; 31; 32; 33; disposiciones adicionales tercera, 2 y 3, cuarta duodécima y decimoquinta, disposiciones transitorias segunda, octava y novena.

c) La Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas excepto su artículo 7 y con la excepción contemplada en la disposición transitoria quinta de este Estatuto.

d) La Ley 17/1993, de 23 de diciembre, sobre incorporación a la función pública española de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea.

e) De la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, el artículo 92 y el Capítulo III del Título VII.

f) Del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, el Capítulo III del Título VII.

**g) Todas las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Estatuto.**

### **Disposición Final Segunda.**

Las previsiones de esta Ley son de aplicación a todas las Comunidades Autónomas respetando en todo caso las posiciones singulares en materia de sistema institucional y las competencias exclusivas y compartidas en materia de función pública y de autoorganización que les atribuyen los respectivos Estatutos de Autonomía, en el marco de la Constitución.