

**Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**  
(BOE n. 89 de 13 de abril de 2007)

- TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.
  - Artículo 1. Objeto.
  - Artículo 2. Ámbito de aplicación.
  - Artículo 3. Personal funcionario de las Entidades Locales.
  - Artículo 4. Personal con legislación específica propia.
  - Artículo 5. Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos.
  - Artículo 6. Leyes de Función Pública.
  - Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.
- TÍTULO II. CLASES DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.
  - Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos.
  - Artículo 9. Funcionarios de carrera.
  - Artículo 10. Funcionarios interinos.
  - Artículo 11. Personal laboral.
  - Artículo 12. Personal eventual.
  - SUBTÍTULO I. PERSONAL DIRECTIVO.
    - Artículo 13. Personal directivo profesional.
- TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.
  - CAPÍTULO I. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.
    - Artículo 14. Derechos individuales.
    - Artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente.
  - CAPÍTULO II. DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL Y A LA PROMOCIÓN INTERNA. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.
    - Artículo 16. Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera.
    - Artículo 17. Carrera horizontal de los funcionarios de carrera.
    - Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.
    - Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.
    - Artículo 20. La evaluación del desempeño.
  - CAPÍTULO III. DERECHOS RETRIBUTIVOS.
    - Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.
    - Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios.
    - Artículo 23. Retribuciones básicas.
    - Artículo 24. Retribuciones complementarias.
    - Artículo 25. Retribuciones de los funcionarios interinos.
    - Artículo 26. Retribuciones de los funcionarios en prácticas.
    - Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.
    - Artículo 28. Indemnizaciones.
    - Artículo 29. Retribuciones diferidas.
    - Artículo 30. Dedución de retribuciones.
  - CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN.

- [Artículo 31. Principios generales.](#)
  - [Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.](#)
  - [Artículo 33. Negociación colectiva.](#)
  - [Artículo 34. Mesas de Negociación.](#)
  - [Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.](#)
  - [Artículo 36. Mesas Generales de Negociación.](#)
  - [Artículo 37. Materias objeto de negociación.](#)
  - [Artículo 38. Pactos y Acuerdos.](#)
  - [Artículo 39. Órganos de representación.](#)
  - [Artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación.](#)
  - [Artículo 41. Garantías de la función representativa del personal.](#)
  - [Artículo 42. Duración de la representación.](#)
  - [Artículo 43. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal.](#)
  - [Artículo 44. Procedimiento electoral.](#)
  - [Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.](#)
  - [Artículo 46. Derecho de reunión.](#)
- [\*\*CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES.\*\*](#)
  - [Artículo 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.](#)
  - [Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.](#)
  - [Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.](#)
  - [Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.](#)
  - [Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral.](#)
- [\*\*CAPÍTULO VI. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA.\*\*](#)
  - [Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.](#)
  - [Artículo 53. Principios éticos.](#)
  - [Artículo 54. Principios de conducta.](#)
- [TÍTULO IV. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO.](#)
  - [\*\*CAPÍTULO I. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO.\*\*](#)
    - [Artículo 55. Principios rectores.](#)
    - [Artículo 56. Requisitos generales.](#)
    - [Artículo 57. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.](#)
    - [Artículo 58. Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales.](#)
    - [Artículo 59. Personas con discapacidad.](#)
    - [Artículo 60. Órganos de selección.](#)
    - [Artículo 61. Sistemas selectivos.](#)
    - [Artículo 62. Adquisición de la condición de funcionario de carrera.](#)

- **CAPÍTULO II. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO.**
  - **Artículo 63.** Causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera.
  - **Artículo 64.** Renuncia.
  - **Artículo 65.** Pérdida de la nacionalidad.
  - **Artículo 66.** Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.
  - **Artículo 67.** Jubilación.
  - **Artículo 68.** Rehabilitación de la condición de funcionario.
- **TÍTULO V. ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.**
  - **CAPÍTULO I. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**
    - **Artículo 69.** Objetivos e instrumentos de la planificación.
    - **Artículo 70.** Oferta de empleo público.
    - **Artículo 71.** Registros de personal y Gestión integrada de recursos humanos.
  - **CAPÍTULO II. ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.**
    - **Artículo 72.** Estructuración de los recursos humanos.
    - **Artículo 73.** Desempeño y agrupación de puestos de trabajo.
    - **Artículo 74.** Ordenación de los puestos de trabajo.
    - **Artículo 75.** Cuerpos y escalas.
    - **Artículo 76.** Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.
    - **Artículo 77.** Clasificación del personal laboral.
  - **CAPÍTULO III. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD.**
    - **Artículo 78.** Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.
    - **Artículo 79.** Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.
    - **Artículo 80.** Libre designación con convocatoria pública del personal funcionario de carrera.
    - **Artículo 81.** Movilidad del personal funcionario de carrera.
    - **Artículo 82.** Movilidad por razón de violencia de género.
    - **Artículo 83.** Provisión de puestos y movilidad del personal laboral.
    - **Artículo 84.** La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.
- **TÍTULO VI. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.**
  - **Artículo 85.** Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera.
  - **Artículo 86.** Servicio activo.
  - **Artículo 87.** Servicios especiales.
  - **Artículo 88.** Servicio en otras Administraciones Públicas.
  - **Artículo 89.** Excedencia.
  - **Artículo 90.** Suspensión de funciones.
  - **Artículo 91.** Reingreso al servicio activo.
  - **Artículo 92.** Situaciones del personal laboral.
- **TÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**
  - **Artículo 93.** Responsabilidad disciplinaria.
  - **Artículo 94.** Ejercicio de la potestad disciplinaria.
  - **Artículo 95.** Faltas disciplinarias.

- [Artículo 96. Sanciones.](#)
  - [Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones.](#)
  - [Artículo 98. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.](#)
  - [\*\*TÍTULO VIII. COOPERACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.\*\*](#)
    - [Artículo 99. Relaciones de cooperación entre las Administraciones Públicas.](#)
    - [Artículo 100. Órganos de cooperación.](#)
- 
- [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Ámbito específico de aplicación.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Funcionarios con habilitación de carácter estatal.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Aplicación de las disposiciones de este Estatuto a las Instituciones Forales.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Funcionarios públicos propios de las ciudades de Ceuta y Melilla.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Aplicación de este Estatuto a organismos reguladores.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Jubilación de los funcionarios.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Planes de igualdad.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA. Ámbito de aplicación del artículo 87.3.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Garantía de derechos retributivos.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Personal Laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. Consolidación de empleo temporal.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. Procedimiento Electoral General.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. Ampliación del permiso de paternidad.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. Funcionarios con habilitación de carácter estatal.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. Personal funcionario de centros docentes dependientes de otras administraciones.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Habilitación competencial.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.\*\*](#)
  - [\*\*DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Modificación de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.\*\*](#)

- [DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. Entrada en vigor.](#)

**Juan Carlos I,  
Rey de España**

A todos los que la presente vieren y entendieren. Sabed:  
Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Estatuto Básico del Empleado Público establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

El Estatuto Básico del Empleado Público contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcionarial, reconoce e integra la evidencia del papel creciente que en el conjunto de Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determinadas tareas. En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

El Estatuto Básico es un paso importante y necesario en un proceso de reforma, previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria.

Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías.

Para eso, la legislación básica de la función pública debe crear el marco normativo que garantice la selección y la carrera sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que establezca un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de los empleados públicos. Además, la legislación básica ha de prever

los instrumentos que faculden a las diferentes Administraciones para la planificación y ordenación de sus efectivos y la utilización más eficiente de los mismos.

Ahora bien, en nuestro país específicamente, esta legislación debe tener en cuenta el amplio proceso de descentralización administrativa que ha tenido lugar durante las últimas décadas. En virtud de él, la Administración General del Estado es, de los tres niveles territoriales de gobierno, la que cuenta en la actualidad con menor número de empleados. La progresiva y drástica reducción de sus efectivos, unida a los cambios en las funciones que realiza, no puede dejar de afectar a la estructura y articulación de la función pública a su servicio. En paralelo, la emergencia de las Administraciones autonómicas, que hoy cuentan prácticamente con la mitad de los empleados públicos del país, ha hecho aflorar sus propios problemas y necesidades de gestión de personal. Algo semejante puede decirse de las entidades locales, que presentan por lo demás hondas diferencias entre ellas, en las que el número de empleados ha experimentado también un importante crecimiento.

Quiere eso decir que el régimen de la función pública no puede configurarse hoy sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado. Por el contrario, cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes. Por tanto, la densidad de la legislación básica en materia de función pública debe reducirse hoy en día, en comparación con épocas pasadas, teniendo en cuenta en todo caso las determinaciones de los Estatutos de Autonomía y la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional.

De otra parte, la apertura de mayores espacios a la autonomía organizativa en materia de personal es también necesaria para posibilitar la regulación diferenciada de los sectores del empleo público que lo requieran. Asistimos hoy, en efecto, a una gradual multiplicación de las formas de gestión de las actividades públicas dentro de cada nivel territorial de gobierno, que persigue responder adecuadamente a las exigencias que plantea, en cada caso, el servicio eficaz a los ciudadanos. La organización burocrática tradicional, creada esencialmente para el ejercicio de potestades públicas en aplicación de las Leyes y reglamentos, se ha fragmentado en una pluralidad de entidades y organismos de muy diverso tipo, dedicadas unas a la prestación de servicios directos a la ciudadanía y otras al ejercicio de renovadas funciones de regulación y control. Esta diversidad de organizaciones ha contribuido igualmente a la heterogeneidad actual de los regímenes de empleo público. La correcta ordenación de este último requiere soluciones en parte diferentes en unos y otros sectores y, por eso, la legislación general básica no puede constituir un obstáculo ni un factor de rigidez. Antes al contrario, ha de facilitar e impulsar las reformas que sean necesarias para la modernización administrativa en todos los ámbitos.

En fin, la manifestación más significativa de esa tendencia a la diversidad viene siendo el recurso por muchas Administraciones Públicas a la contratación de personal conforme a la legislación laboral. Si bien por imperativo constitucional no puede ser éste el régimen general del empleo público en nuestro país, ni existen razones que justifiquen hoy una extensión relevante de la contratación laboral en el sector público, no debe desconocerse que un porcentaje significativo de los empleados públicos tienen la condición de personal laboral, conforme a la legislación vigente. La flexibilidad que este régimen legal introduce en el empleo público y su mayor proximidad a los criterios

de gestión de la empresa privada explican la preferencia por él en determinadas áreas de la Administración.

Esta dualidad de regímenes, presente también con unas u otras peculiaridades en la mayoría de los Estados europeos, suscita no obstante algunos problemas jurídicos y de gestión de personal, que no pueden dejar de contemplarse y regularse, en sus aspectos esenciales, por una Ley que aspira a ordenar el sistema de empleo público en su conjunto. Es más, como la experiencia demuestra y la jurisprudencia de los Tribunales subraya, la relación laboral de empleo público está sujeta a ciertas especificidades y por eso algunos principios, como los de mérito y capacidad en el acceso, y ciertas normas de derecho público, como el régimen de incompatibilidades, vienen siendo de aplicación común al personal estatutario y al laboral. Más aun, la negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas, aunque separada para uno y otro tipo de personal hasta este momento, ha tenido como consecuencia una creciente aproximación de las condiciones de empleo que les afectan. Por eso, sin merma de la aplicación de la legislación laboral general en lo que proceda y siguiendo las recomendaciones de los expertos, conviene regular en el mismo texto legal que articula la legislación básica del Estado sobre la función pública aquellas peculiaridades de la relación laboral de empleo público. El presente Estatuto contiene, pues, también las normas que configuran esta relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7 de la Constitución.

En desarrollo de este Estatuto Básico, el legislador estatal y el de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, habrán de aprobar o modificar las Leyes de función pública de sus Administraciones, así como las normas aplicables a la Administración local, respetando en este último caso la autonomía organizativa de las entidades locales. Dichas Leyes podrán ser, asimismo, generales o referirse a sectores específicos de la función pública que lo requieran. Entre estas últimas habrá que contar necesariamente las que afecten al personal docente y al personal estatutario de los servicios de salud, constituyendo, en relación a este último colectivo, norma vigente la Ley 55/2003, de 14 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y asimismo su normativa de desarrollo, con independencia de la vocación universal de aplicación y de norma de referencia, en definitiva, del Estatuto Básico del Empleado Público. Por lo que se refiere al personal laboral, en lo no dispuesto por el Estatuto Básico, que regula las especialidades del empleo público de esta naturaleza, habrá de aplicarse la legislación laboral común.

La negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal laboral, en los términos que contempla el presente Estatuto, habrá de contribuir finalmente a concretar las condiciones de empleo de todo el personal al servicio de la Administración, como ya sucede en la actualidad.

Se empieza por un conjunto de principios generales exigibles a quienes son empleados públicos. A continuación se incluye un listado de derechos básicos y comunes de los empleados públicos, diferenciando eso sí el más específico derecho de los funcionarios de carrera a la inamovilidad en su condición, que no debe contemplarse como un privilegio corporativo sino como la garantía más importante de su imparcialidad. El Estatuto actualiza ese catálogo de derechos, distinguiendo entre los de carácter individual y los derechos colectivos, e incorporando a los más tradicionales otros de reciente reconocimiento, como los relativos a la objetividad y transparencia de los

sistemas de evaluación, al respeto de su intimidad personal, especialmente frente al acoso sexual o moral, y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por primera vez se establece en nuestra legislación una regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos, fundada en principios éticos y reglas de comportamiento, que constituye un auténtico código de conducta. Estas reglas se incluyen en el Estatuto con finalidad pedagógica y orientadora, pero también como límite de las actividades lícitas, cuya infracción puede tener consecuencias disciplinarias. Pues la condición de empleado público no sólo comporta derechos, sino también una especial responsabilidad y obligaciones específicas para con los ciudadanos, la propia Administración y las necesidades del servicio. Este, el servicio público, se asienta sobre un conjunto de valores propios, sobre una específica *cultura* de lo público que, lejos de ser incompatible con las demandas de mayor eficiencia y productividad, es preciso mantener y tutelar, hoy como ayer.

Seguidamente el Estatuto Básico define las clases de empleados públicos -funcionarios de carrera e interinos, personal laboral, personal eventual- regulando la nueva figura del personal directivo. Este último está llamado a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional se somete a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados en función de los objetivos. Aunque por fortuna, no han faltado en nuestras Administraciones funcionarios y otros servidores públicos dotados de capacidad y formación directiva, conviene avanzar decididamente en el reconocimiento legal de esta clase de personal, como ya sucede en la mayoría de los países vecinos.

Por lo que se refiere a los funcionarios, se hace preciso modificar su clasificación actual, teniendo en cuenta la evolución que ha experimentado en los últimos años nuestro sistema educativo y en previsión, particularmente, del proceso abierto de reordenación de los títulos universitarios. La clasificación en tres grandes grupos, con sus subgrupos, se efectúa en función del título exigido para su ingreso, estableciéndose un grupo A, con dos subgrupos A1 y A2; un grupo B y un grupo C, a su vez con los subgrupos C1 y C2.

Por otra parte, el Estatuto refuerza las garantías de transparencia en lo relativo al número y retribuciones del personal eventual y contiene algunas normas para combatir la excesiva tasa de temporalidad en el empleo público que se ha alcanzado en algunas Administraciones y sectores.

En cualquier caso, por lo que se refiere a la ordenación del empleo público, así como al sistema de estructuración del mismo en cuerpos, escalas, clases o categorías y a los instrumentos de clasificación de los puestos de trabajo, el Estatuto Básico pretende ser escrupulosamente respetuoso de las competencias legislativas de las Comunidades Autónomas, así como de la autonomía organizativa de éstas y de las Administraciones locales. Sobre la base de unos principios y orientaciones muy flexibles, la Ley remite a las Leyes de desarrollo y a los órganos de gobierno correspondientes el conjunto de decisiones que habrán de configurar el empleo público en cada Administración.

En materia de acceso al empleo público ha sido preocupación esencial garantizar en la mayor medida posible la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia de los procesos selectivos y su agilidad, sin que esto último menoscabe la objetividad de la selección. Ello no es, por cierto, incompatible con unas

mayores posibilidades de apertura de nuestro empleo público a ciudadanos que carezcan de la nacionalidad española, en aplicación del Derecho comunitario o por razones de interés general, ni con la necesaria adopción de medidas positivas para promover el acceso de personas con discapacidad. En particular se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden y de ahí, que, como es regla en otros ordenamientos, se establezcan determinados límites a su composición. A ello se añade el criterio favorable a la paridad de género, en coherencia con la mayor preocupación actual de nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Criterios semejantes, esenciales para mantener el mayor grado de profesionalidad de nuestro empleo público, se han de aplicar también a la carrera de los funcionarios y a la provisión de los puestos de trabajo. Pero además, en estas materias es preciso introducir algunas otras reformas, que pretenden mejorar la eficacia del sistema y los estímulos y expectativas de los funcionarios. Sin imponerlo a todas las Administraciones Públicas, el Estatuto Básico permite que se configuren modelos de carrera horizontal, desvinculada de los cambios de puesto de trabajo y basada en el desarrollo de las competencias y en el rendimiento. De esta manera podrá reducirse la inflación orgánica y la excesiva movilidad voluntaria del personal, que ha acabado por caracterizar al modelo en vigor, ya que concentra todas las oportunidades de carrera en el desempeño sucesivo de puestos de trabajo. Ello no obstante, el Estatuto permite también continuar con esta modalidad de carrera en aquellas Administraciones o áreas del empleo público en que se considere conveniente y adoptar otras que combinen elementos de carrera horizontal y vertical.

Elemento fundamental de la nueva regulación es, en cualquier caso, la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento. Generalizando algunas experiencias que ya existen en el ámbito de nuestras Administraciones Públicas, se introduce así un factor de motivación personal y de control interno, que es común a las reformas del empleo público que se han adoptado o se están articulando en el ámbito europeo. Es obvio, en efecto, que las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público han de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización, pues resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y su actitud ante el servicio.

De ello deriva que la continuidad misma del funcionario en su puesto de trabajo alcanzado por concurso se ha de hacer depender de la evaluación positiva de su desempeño, pues hoy resulta ya socialmente inaceptable que se consoliden con carácter vitalicio derechos y posiciones profesionales por aquellos que, eventualmente, no atiendan satisfactoriamente a sus responsabilidades.

Pero, a su vez, resulta necesario facilitar la promoción interna de todos los empleados que adquieran las competencias y requisitos necesarios para progresar en su carrera,

desde los niveles inferiores a los superiores, de manera que no se limiten las oportunidades de quienes tienen interés y deseo de alcanzar con su dedicación y esfuerzo las mayores responsabilidades. También se han de establecer instrumentos de colaboración que faciliten la movilidad voluntaria de los funcionarios entre distintas Administraciones, lo que constituye una justa y extendida reivindicación de los empleados públicos. En fin, es preciso flexibilizar las reglas de movilidad funcional y, en su caso, geográfica, del personal por necesidades del servicio, con las oportunas garantías y compensaciones, cuando procedan. A todas estas necesidades responden determinados preceptos de la nueva Ley.

La gestión de personal, conforme a todas estas reglas y las que las desarrollen con la misma finalidad, podrá ganar en eficiencia y equidad, lo que ha de traducirse tarde o temprano en una mejora de los servicios.

Consecuentemente con lo anterior, pero también a la vista de la experiencia de los últimos años, la nueva Ley debe introducir algunas modificaciones en el sistema retributivo de los funcionarios públicos.

En esta materia, el Estado, a través de las Leyes de Presupuestos Generales, debe mantener las competencias que le permitan ejercer un control sobre el gasto de personal, que es un componente esencial del gasto público y, por ende, de la Hacienda general. Se atiende así a la reiterada doctrina establecida al efecto por el Tribunal Constitucional. Pero ello no obsta al reconocimiento de una mayor autonomía en la determinación de una parte de las retribuciones, las de carácter complementario, que pueden variar legítimamente en unas y otras Administraciones, como ya sucede hoy en día en la práctica. Antes bien, la flexibilidad con que se regula la carrera de los funcionarios públicos en el Estatuto Básico implica un margen de libre decisión para que tanto las Leyes de Función Pública de la Administración General del Estado como las de las Comunidades Autónomas adapten el sistema retributivo a la modalidad de carrera por la que opten en cada caso.

En coherencia con ello, las retribuciones complementarias podrán vincularse al grado, nivel o categoría alcanzado en la carrera, a las características del puesto de trabajo que se desempeña y al rendimiento, iniciativa, interés o esfuerzo aplicado al desempeño. Además, el Estatuto satisface una antigua y permanente reivindicación de los funcionarios determinando que la cuantía de las pagas extraordinarias comprende una mensualidad completa de las retribuciones básicas y de las complementarias de carácter fijo, derecho que ya disfrutaban hoy en muchos casos los empleados con contrato laboral.

En materia de situaciones administrativas, el nuevo texto legal simplifica y reordena la regulación actual, estableciendo un conjunto de reglas comunes para todos los funcionarios de carrera. Sin embargo, reconoce la posibilidad de que, por Ley de las Comunidades Autónomas se puedan introducir supuestos distintos, conforme a sus necesidades.

Especial referencia merece el capítulo dedicado a la negociación colectiva y a la participación y representación institucional de los empleados públicos. En esta materia se ha hecho un importante esfuerzo, de acuerdo con las recomendaciones de los expertos, para clarificar los principios, el contenido, los efectos y los límites de la negociación colectiva y para mejorar su articulación, a la vista de la experiencia de los

últimos años y de la doctrina legal establecida por el Tribunal Constitucional y por el Tribunal Supremo.

El Estatuto recalca los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia que han de presidir la negociación. Introduce o consolida novedades de relieve en orden a la estructura de la negociación colectiva, mediante la creación de una Mesa General de las Administraciones Públicas, en la que estén representadas todas ellas, para negociar los proyectos de legislación básica y otras cuestiones de interés general, legitimando la negociación colectiva en ámbitos supramunicipales y permitiendo negociar en una misma Mesa las condiciones de empleo comunes al personal funcionario y al personal laboral. Define con mayor precisión que la legislación hasta ahora vigente las materias que han de ser objeto de negociación y las que quedan excluidas de la misma y clarifica los efectos jurídicos de los Pactos y Acuerdos, en particular cuando versan sobre materias que han de ser reguladas por Ley, supuesto en el que el órgano de gobierno competente queda vinculado a presentar el proyecto de Ley correspondiente, o cuando pueden sustituir lo dispuesto por normas reglamentarias o por otras decisiones de los órganos de gobierno o administrativos, supuesto en que tienen eficacia directa, en su caso tras su aprobación o ratificación. Asimismo se precisa la solución legal aplicable para el caso de que no se alcance el acuerdo en la negociación colectiva. En fin, se regula la vigencia de los Pactos y Acuerdos, que sólo pueden ser válidamente incumplidos por la Administración por causa excepcional y grave de interés público, derivada de circunstancias imprevistas cuando se firmaron.

La Ley recoge también la regulación vigente en materia de representación del personal funcionario y el régimen electoral correspondiente. Se incorporan a ella algunas mejoras técnicas y se reduce en algunos aspectos el contenido de la legislación básica, pero sin desconocer la competencia que al Estado corresponde para regular estos aspectos intrínsecamente vinculados al ejercicio de los derechos sindicales.

Se establece, por último, la posibilidad de acudir a medios extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos que puedan surgir en la interpretación y aplicación de los Pactos y Acuerdos, ya sea la mediación, obligatoria a instancia de una de las partes, o el arbitraje voluntario.

En cuanto al régimen disciplinario, el Estatuto, de conformidad con su carácter básico, se limita a ordenar los principios a que debe someterse el ejercicio de esta potestad pública respecto de los empleados públicos, tipifica las infracciones muy graves y amplía el abanico de posibles sanciones. Por lo demás se remite ampliamente a la legislación que, en su desarrollo, dicten el Estado y las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

En su Título final se establecen los órganos e instrumentos de cooperación entre las Administraciones Públicas que, sin merma de su respectiva autonomía, se consideran esenciales para garantizar la coherencia y comunicación del sistema de empleo público en su conjunto. Se ha optado en este caso por suprimir el Consejo Superior de la Función Pública, dada la escasa operatividad que ha tenido este órgano y porque las funciones de que fue dotado hace más de veinte años han sido ya sustituidas en la práctica por la actividad de los órganos de coordinación entre el Estado y las Comunidades Autónomas y por las Mesas de Negociación y otras vías de participación

de las organizaciones sindicales. En la Conferencia Sectorial correspondiente y en la Comisión de Coordinación del Empleo Público se prevé la presencia de una representación de la Administración Local que, no en vano, integra en la actualidad aproximadamente la cuarta parte de los empleados públicos.

La mayor autonomía de que cada Administración debe disponer para la ordenación y gestión de su personal, en los términos de este Estatuto, ha de ser complementada por una cooperación más intensa entre todas ellas, al efecto de resolver los numerosos problemas comunes, en beneficio de los ciudadanos y del conjunto de los empleados públicos.

Por otro lado aunque este Estatuto mantiene en vigor el sistema de incompatibilidades actual se hace necesario adecuarlo en parte al nuevo régimen jurídico establecido en nuestro Estatuto. En ese sentido, la disposición final tercera refuerza la total incompatibilidad del personal directivo, incluido el sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección, para el desempeño de cualquier actividad privada. Y además se incluye en el personal sujeto a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades al servicio de las Administraciones Públicas, al personal al servicio de Agencias, así como de Fundaciones y Consorcios en determinados supuestos de financiación pública, como consecuencia de la aparición de nuevas figuras y entes.

El artículo 103.3 de la Constitución establece que la Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y su artículo 149.1.18 atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas. Pese a estas previsiones constitucionales no se ha aprobado hasta la fecha una Ley general del Estado que, en cumplimiento de las mismas, regule de manera completa las bases de dicho régimen estatutario.

Esta carencia se explica sobre todo por la dificultad que entraña abordar una reforma legislativa del sistema de empleo público de alcance general, habida cuenta de la diversidad de Administraciones y de sectores, de grupos y categorías de funcionarios a los que está llamada a aplicarse, ya sea de manera directa o, al menos, supletoria.

De hecho son escasas en nuestro país las ocasiones históricas en las que se ha emprendido y culminado esta tarea, con mayor o menor fortuna. Conviene recordar ahora la regulación o *nuevo arreglo* de los empleados públicos impulsado por el Ministro de Hacienda Luís López Ballesteros, que estableció el Real Decreto de 3 de abril de 1828, precedido de otras normas para los funcionarios de la Real Hacienda. También debe hacerse mención del Estatuto de Bravo Murillo, aprobado por Real Decreto de 18 de junio de 1852, de la Ley de Bases de 22 de julio de 1918 y su Reglamento de 7 de septiembre, que contienen el denominado Estatuto de Maura, y, finalmente, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, articulada por Decreto de 7 de febrero de 1964, en desarrollo de la Ley de Bases 109/1963, de 20 de julio.

Hay que añadir, no obstante, que después de la Constitución han visto la luz reformas del régimen legal de los empleados públicos que no por parciales fueron de menor trascendencia que aquéllas. Entre ellas destaca la introducida por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, una regulación que tiene ya carácter de legislación básica y que nació con pretensiones de provisionalidad, aunque ha estado en vigor durante más de dos décadas, Ley esta que ha configurado un

modelo de función pública muy distinto a los anteriores, estructurado en torno al puesto de trabajo. Esta reforma fue completada por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y, más tarde, por la Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula el sistema de representación de los funcionarios públicos y su participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de empleo. Estas tres normas legales han venido constituyendo hasta ahora el núcleo esencial de la legislación básica del Estado en la materia y, a su vez, han sido modificadas puntualmente, complementadas o desarrolladas por múltiples normas de distinto rango elaboradas por el Estado y por las Comunidades Autónomas.

La dispersión de la legislación básica en varios textos aconsejaba, desde hace tiempo, su refundición en el marco de un modelo coordinado para las políticas de personal. Pero, además, desde que se aprobó la legislación de los años ochenta nuestra sociedad y nuestras Administraciones Públicas han experimentado muy profundas transformaciones que, junto a la experiencia acumulada desde entonces, hacían imprescindible una nueva reforma general. Así se intentó en 1999 mediante la presentación de un Proyecto de Ley de Estatuto Básico de la Función Pública, que no llegó a tramitarse. Y así se lleva a cabo definitivamente mediante el presente texto, que ha sido elaborado tras un intenso período de estudio y reflexión, encomendado a la Comisión de expertos constituida al efecto y tras un no menos sostenido proceso de discusión y diálogo con los representantes de las Comunidades Autónomas y de otras Administraciones y con los agentes sociales y organizaciones profesionales interesadas. De uno y otro se deduce la existencia de un consenso generalizado a favor de la reforma y numerosas coincidencias sobre el análisis de los problemas que hay que resolver y acerca de las líneas maestras a las que dicha reforma debe ajustarse.