

## 2.3 OTROS

**CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA****Dirección General de Función Pública**

*Instrucción de la Dirección General de Función Pública para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

El BOE del 13 de abril de 2007 publicó la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) que introduce una nueva concepción de la Función Pública en el ámbito de todas las Administraciones Públicas.

Para lograr una actuación coordinada y homogénea de los órganos de gestión de los recursos humanos, se dictan por parte de la Dirección General de Función Pública, las siguientes instrucciones:

**PRIMERA. ENTRADA EN VIGOR.**

En primer lugar, con respecto a su entrada en vigor, la misma se regula en la Disposición Final Cuarta, habiéndose producido el 13 de mayo de 2007. Desde entonces es de aplicación el EBEP con exclusión de una serie de materias que sólo producirán efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en su desarrollo, estas materias son:

- Capítulo II del título III "Derecho a carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño".
- Capítulo III del título III "Derechos retributivos" excepto el artículo 25.2 del mismo, reconocimiento de los trienios de los funcionarios interinos, que sí es directamente aplicable.
- Capítulo III del título V: "Provisión de puestos de trabajo y movilidad."
- Apartado segundo de la Disposición Final Tercera, que modifica el apartado primero del artículo 16 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Por otro lado, conforme se regula en el apartado tercero de la Disposición Final Cuarta: "Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto". Ello quiere decir que se mantiene la vigencia de artículos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, sobre los que se ha pronunciado la Disposición Derogatoria Única del EBEP, cuando sea necesario en el ámbito de nuestra Administración hasta que se dicte la nueva Ley de Función Pública de Cantabria (por ejemplo la situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público regulada en el artículo 29 de la Ley 30/1984).

Igualmente continúa siendo de aplicación la Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública de Cantabria en aquello que no haya sido modificado por el EBEP.

**SEGUNDA. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Enmarcado en el concepto de empleado público, el EBEP tiene vocación de aplicación tanto al personal funcionario como al laboral, con los límites que la propia norma establece en algunos apartados (artículo 2.1 EBEP). Al personal laboral se le aplicarán las normas del EBEP que así se dispongan expresamente y en los términos que las mismas determinen, pues el propio artículo 7 dispone que se rige "además de por la legislación laboral, y las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan".

En la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria es de aplicación tanto en el ámbito de la Administración General como en el de los órganos que compo-

nen la Administración Institucional a los que no resulte de aplicación otro régimen en virtud de su normativa específica. El artículo 2 EBEP dispone que se aplica a "las Administraciones de las Comunidades Autónomas. Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho Público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas".

**TERCERA. CLASES DE PERSONAL.**

Dentro de las circunstancias que facultan acudir al nombramiento de los funcionarios interinos para el desempeño de funciones urgentes o de necesidad, se incluyen dos supuestos más (artículo 10): para la ejecución de programas de carácter temporal y para el exceso o acumulación de tareas por un plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

**CUARTA. RETRIBUCIONES.**

La novedad más importante es el reconocimiento a los funcionarios interinos de los trienios correspondientes a los servicios prestados con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto, con efectos retributivos únicamente a partir de ese momento -de su entrada en vigor- (artículo 25.2) y cuyo cálculo habrá de efectuarse con arreglo a un procedimiento que preserve las previsiones de la Ley 70/1978 de Reconocimiento de Servicios Previos en las Administraciones Públicas. A tal efecto, el reconocimiento se producirá a solicitud de interesado.

**QUINTA. PERMISOS.**

El EBEP regula los permisos de los funcionarios públicos en los artículos 48 y 49. En cuanto al régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral, el artículo 51 dispone que se estará a lo establecido en el capítulo V del título III y en la legislación laboral correspondiente. El artículo 48.1 establece los que serán de aplicación "en defecto de legislación aplicable", por lo que teniendo legislación aplicable en nuestra Administración se continuará aplicando la normativa propia existente.

Sin embargo, el artículo 49 establece que "en todo caso" se concederán unos determinados permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Son los siguientes: permiso por parto, por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, por paternidad, y por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las novedades que introducen estos permisos regulados en el artículo 49 (teniendo en cuenta que ya se habían modificado recientemente con ocasión de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, L.O. 3/2007) son sucintamente las siguientes

- En relación con el permiso por parto se amplía en dos semanas en el supuesto de discapacidad del hijo, y se establece que durante el disfrute del permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Además se establece que, en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

- Para el caso de adopción internacional se prevé que en caso de ser necesario desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

- El permiso por paternidad. Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor (este permiso es aplicable tanto a personal funcionario como laboral). Viene a sustituir a los permisos de tres a cinco días en función de la distancia.

En cuanto a los días de libre disposición (artículo 48.2), se incrementan en función de la antigüedad, a razón de

dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, y un día más por cada trienio a partir del octavo. Se considera que estos días de libre disposición han de recibir el mismo tratamiento o régimen jurídico de los "moscosos" (permiso retribuido por asuntos particulares). El derecho a su disfrute se devenga a partir del día siguiente al cumplimiento del trienio. Es aplicable tanto a personal funcionario de carrera como funcionario interino, así como al personal laboral.

El artículo 50 del EBEP regula las vacaciones y fija el derecho al disfrute de las mismas en, al menos, veintidós días hábiles. Continúa aplicándose en nuestra Administración lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley 4/1993.

#### SEXTA. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO.

El artículo 56 establece los requisitos para acceder al empleo público, destacando el "poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas" y la minoración de la edad para acceder al empleo público, que se reduce a "dieciséis años", a los que las Administraciones Públicas podrán añadir otros que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

En cuanto a la composición de los órganos de selección se establecen una serie de exclusiones: el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. Y se recalca que la pertenencia a los órganos de selección no se ostentará en representación o por cuenta de nadie.

El EBEP solo regula la posibilidad de establecer formas de colaboración de los órganos de representación sindical en relación a los procesos de acceso de personal laboral, siempre que se así se recoja en la negociación colectiva.

También hace hincapié el EBEP en la tendencia a la paridad entre hombre y mujer entre los miembros de los órganos de selección así como su deber de velar por el principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

En relación con los sistemas selectivos, existen novedades en cuanto a la posibilidad de proponer más aprobados que el número de plazas ofertadas, y esto se producirá si así lo prevé la propia convocatoria; y si se producen renunciaciones antes del nombramiento o toma de posesión, se puede proponer a otro aspirante como funcionario de carrera.

Esta última posibilidad supone una importante novedad respecto a la regulación anterior, sin embargo la limitación de la apertura del nombramiento de funcionarios a las personas que se encuentran en la lista de espera al supuesto de renuncia plantea problemas con respecto a otras posibilidades, por ejemplo cuando no se reúnen las condiciones necesarias de titulación pero no hay una renuncia. En este sentido, se considera que es necesario realizar una interpretación conjunta de esta previsión del artículo 61.8 con la contenida en el artículo 62.2 que establece que no podrán ser nombrados 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.

En cuanto a la pérdida de la condición de funcionario, hay que tener en cuenta la novedad que supone la inclusión de la posibilidad de jubilación parcial para los funcionarios, pero esta no tendrá efectos hasta que se desarrolle tal posibilidad por Ley EStatal.

Con respecto a la jubilación forzosa, se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad, si bien quedan excluidos de esta regulación los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

Y en relación a la rehabilitación de la condición de funcionario, el transcurso del plazo fijado para dictar la resolución, sin que se hubiera producido de forma expresa, entenderá desestimada la solicitud.

#### SÉPTIMA. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Se faculta la incorporación de personal de nuevo ingreso a través de la oferta de empleo público "o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal", con obligación de convocar los procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

En cuanto al Registro de Personal el artículo 71 establece que cada Administración Pública constituirá un Registro en el que se inscribirán los datos relativos al personal y que tendrá en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos. Así como que se impulsará la gestión integrada de recursos humanos.

#### OCTAVA. ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.

El artículo 74 se refiere a la organización de las Administraciones Públicas a través de las RPT "u otros instrumentos organizativos similares".

Se establece la posibilidad de que se asignen al 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 (artículo 73.2).

Una de las novedades que más problemas de aplicación puede plantear es la nueva agrupación de cuerpos de funcionarios que realiza el EBEP. La nueva regulación ya ha entrado en vigor previendo el propio EBEP un régimen transitorio en tanto no se dicten las Leyes de Función Pública, estableciéndose un sistema de equivalencias en la Disposición Transitoria Tercera:

- Antiguo Grupo A: Subgrupo A1.
- Antiguo Grupo B: Subgrupo A2.
- Antiguo Grupo C: Subgrupo C1.
- Antiguo Grupo D: Subgrupo C2.
- Antiguo Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la Disposición Adicional Séptima.

Esta integración automática no es aplicable al nuevo grupo B al no existir equivalente en los actuales grupos de clasificación.

El EBEP establece reserva de ley para el establecimiento de cuerpos y escalas que agrupen a funcionarios en relación con sus competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través del proceso selectivo, pero nada dice en relación con las "especialidades" (artículo 75) por lo que ha de entenderse que estas quedan fuera de la reserva.

#### NOVENA. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

El EBEP regula expresamente las siguientes: servicio activo, servicios especiales, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia, suspensión de funciones, y prevé la posibilidad de que las Leyes de Función Pública que se dicten regulen otras distintas cuando concurren, entre otras, alguna de las circunstancias que el propio EBEP establece y que son:

- "Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo". Está referida a situaciones como la anterior excedencia voluntaria incentivada como consecuencia de un proceso de reasignación de efectivos.

- "Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en otra situación, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera". Este sería el caso de la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Mientras se dictan las Leyes de Función Pública autonómicas, sigue vigente por aplicación del apartado tercero de la Disposición Final Cuarta la normativa vigente hasta la entrada en vigor del EBEP sobre ordenación, pla-

nificación y gestión de recursos humanos, y en consecuencia en nuestra Comunidad Autónoma se seguirá aplicando el artículo 29 de la Ley 30/1984, relativo a situaciones de los funcionarios públicos (como la de prestación de servicios en el sector público).

El artículo 89 EBEP se dedica a la excedencia, y al regularla se refiere en unos casos a “funcionarios de carrera” y en otros “funcionarios”, por lo que, en principio quedarían excluidos los funcionarios interinos en aquellas que no se expresa, salvo lo que puedan prever las correspondientes Leyes de Función Pública.

En relación con la excedencia voluntaria por interés particular deja libertad a las Leyes de Función Pública en el periodo mínimo de servicios prestados para acceder a la misma (mientras tanto en nuestra Comunidad han de seguir exigiéndose 5 años de servicio).

En relación con la excedencia por cuidado de cada hijo o por cuidado de familiar se prevé que en el caso de que dos funcionarios lo generen por un mismo sujeto causante se pueda limitar su ejercicio (mientras que la Ley 4/1993 sólo preveía la posibilidad de que lo ejercite el padre o la madre). Dicha excedencia se puede conceder por un periodo no superior a tres años en ambos supuestos, y el puesto de trabajo se reservará dos años y será computable a efectos de trienios, carrera profesional y derechos de régimen de Seguridad Social; transcurridos dos años tendrán derecho a reserva de puesto en la misma localidad y con igual retribución.

#### DÉCIMA. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El EBEP prevé un régimen jurídico compuesto por las previsiones del propio Estatuto y por las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

Se añade como novedad la extensión de responsabilidad a los inductores y a los encubridores de faltas graves o muy graves, cuando de las mismas se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos (artículo 93.2 y 3).

El EBEP establece una serie de principios a respetar en el ejercicio de la potestad disciplinaria (artículo 94) y de garantías en relación con el procedimiento disciplinario (artículo 98) y, en particular, en relación con la suspensión de funciones.

En cuanto a las sanciones, la de separación del servicio, en el caso de los funcionarios interinos implicará la revocación de su nombramiento. Se añaden las sanciones de traslado forzoso y demérito.

Se establece un nuevo cómputo de prescripción de infracciones y sanciones, que deroga el existente en la Ley de Función Pública de Cantabria ya que reduce el plazo de las muy graves a tres años y amplía el de las leves a seis meses. Además, se establece la necesidad de tramitar un procedimiento sancionador también para la imposición de sanciones por la comisión de faltas leves, sumario con audiencia al interesado.

El régimen disciplinario del título VII del EBEP (faltas, sanciones, prescripción, procedimiento disciplinario y medidas provisionales...) es aplicable íntegramente al personal laboral, y en lo no regulado se acudirá a la legislación laboral.

#### UNDÉCIMA. DEROGACIÓN NORMATIVA.

La derogación de normas que se establece en la Disposición Derogatoria Única no tiene en todo caso carácter absoluto, sino los límites establecidos en la propia disposición “con el alcance establecido en la Disposición Final Cuarta”, la cual establece que :

“3. Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.”

Santander, 23 de noviembre de 2007.—La directora general de Función Pública, Marina Lombó Gutiérrez.  
07/16043



## BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

### EDICIÓN

Gobierno de Cantabria

### IMPRESIÓN

Área Tecnológica de Artes Gráficas

### INSCRIPCIÓN

Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003, Depósito Legal SA-1-1958

### TARIFAS

#### *Suscripciones:*

Anual .....	134,60
Semestral .....	67,31
Trimestral.....	33,65
Número suelto del año en curso.....	0,97
Número suelto del año anterior.....	1,42

#### *Anuncios e inserciones:*

a) Por palabra .....	0,354
b) Por línea o fracción de línea en plana de una columna .....	1,91
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas.....	3,22
d) Por plana entera.....	322,67

**Para cualquier información, dirigirse a:**

### ÁREA TECNOLÓGICA DE ARTES GRÁFICAS

General Dávila, 87 – 39006 Santander – Teléfono: 942 239 582 – Fax: 942 376 479 - E-mail: boletin\_oficial@gobcantabria.es

*www.gobcantabria.es*