

---

# Drets, deures i condicions de treball

---

PID\_00242692

Josep Aldomà Buixadé  
Eva Comellas Batet  
Lola Miró Folgado

---

Temps mínim de dedicació recomanat: 6 hores

---





*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	7
<b>1. Ordenació del temps de treball</b> .....	9
1.1. L'ordenació del temps de treball .....	9
1.2. Jornada i horari de treball. Les reduccions de jornada .....	10
1.2.1. La jornada i l'horari de treball .....	10
1.2.2. Les reduccions de jornada .....	12
1.3. Les vacances .....	15
1.4. Els permisos per causes generals. Els permisos per motius de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de la violència de gènere i per raó de la violència terrorista .....	16
1.4.1. Els permisos per causes generals (art. 48 TRLEBEP) .....	18
1.4.2. Els permisos per motius de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de la violència de gènere i per raó de la violència terrorista (art. 49 EBEP) .....	19
<b>2. Drets, deures i codi de conducta dels empleats públics</b> .....	25
2.1. Drets individuals i col·lectius .....	25
2.1.1. Drets dels empleats públics .....	25
2.1.2. Deures dels empleats públics .....	31
2.2. Principis ètics .....	31
2.3. Codi de conducta .....	33
<b>3. Les retribucions dels empleats públics</b> .....	35
3.1. Aspectes generals .....	35
3.2. L'estructura retributiva .....	36
3.2.1. Retribucions bàsiques .....	36
3.2.2. El sou .....	37
3.2.3. Els triennis .....	37
3.2.4. Les pagues extraordinàries .....	39
3.3. Retribucions complementàries .....	39
3.3.1. El complement de destinació .....	40
3.3.2. El complement específic .....	42
3.3.3. El complement de productivitat .....	43
3.3.4. Gratificacions per serveis extraordinaris .....	46
3.4. Altres conceptes retributius .....	48
3.5. Determinació anual de les retribucions .....	49
3.6. Indemnitzacions per raó del servei .....	50

3.7.	Modificacions del sistema retributiu segons l'EBEP .....	52
<b>4.</b>	<b>Règim d'incompatibilitats dels empleats públics.....</b>	<b>54</b>
4.1.	Àmbit objectiu i subjectiu de la legislació sobre incompatibilitats .....	54
4.2.	Els principis generals que regeixen el règim d'incompatibilitats .....	55
4.2.1.	Principis que regeixen respecte d'altres activitats públiques .....	56
4.2.2.	Respecte d'altres activitats privades regeix, únicament, el principi d'imparcialitat i independència de l'empleat públic .....	57
4.2.3.	Regles d'aplicació comuna a la possibilitat d'autoritzar la compatibilitat d'una segona activitat pública o privada .....	57
4.3.	El règim d'incompatibilitats aplicable a les activitats públiques .....	58
4.3.1.	Activitats públiques relacionades amb la docència o les activitats d'investigació o d'assessorament .....	58
4.3.2.	Activitats autoritzades per raons d'interès públic .....	59
4.3.3.	Activitats que comportin l'exercici de determinats càrrecs electius .....	59
4.3.4.	Quan la segona activitat ho sigui per haver accedit a un nou lloc de treball en el sector públic .....	61
4.3.5.	Regles que regeixen amb el fi de poder autoritzar la compatibilitat d'una segona activitat en el sector públic .....	61
4.4.	El règim d'incompatibilitats aplicable a les activitats privades ...	62
4.4.1.	Activitats privades que no poden ser compatibles .....	62
4.4.2.	Regles que regeixen per tal de poder autoritzar la compatibilitat d'una segona activitat en el sector privat .....	63
4.5.	Incompatibilitats amb les pensions públiques .....	63
4.6.	Activitats exemptes .....	63
<b>Resum.....</b>		<b>65</b>
<b>Activitats.....</b>		<b>67</b>
<b>Exercicis d'autoavaluació.....</b>		<b>68</b>
<b>Solucionari.....</b>		<b>71</b>
<b>Glossari.....</b>		<b>72</b>
<b>Bibliografia.....</b>		<b>73</b>

## Introducció

En el primer dels apartats d'aquest mòdul, estudiarem l'ordenació del temps de treball, és a dir, tots els aspectes que incideixen en el nombre d'hores en què els empleats públics han de prestar serveis efectius: la jornada, les vacances, els permisos i les reduccions de jornada.

Estudiarem les mesures que la legislació vigent posa a disposició dels empleats públics perquè aquests puguin compatibilitzar la seva vida personal amb la seva vida professional, i les situacions de caràcter general que afecten la vida dels empleats públics i que el legislador ha considerat mereixedores d'un permís que permeti al funcionari absentar-se del seu lloc de feina.

El segon apartat d'aquest mòdul, el dedicarem a l'estudi dels drets, deures i el codi de conducta dels empleats públics. Rep el nom de règim estatutari el conjunt de drets i deures que regeixen la relació de servei entre els funcionaris i l'Administració pública. Aquest règim jurídic l'estableix el legislador mitjançant una llei o un reglament, i el que el diferencia essencialment del règim jurídic laboral és que pot ser modificat pel mateix legislador sense que el funcionari s'hi pugui oposar.

La prestació d'un servei públic professionalitzat i de qualitat, deslliurat de pressions polítiques, fonamenta l'existència d'un règim jurídic propi i exclusiu dels funcionaris públics, els quals estan obligats a prestar els seus serveis amb independència, objectivitat i imparcialitat.

Això no obstant, la societat tendeix a veure el sistema de la funció pública com un règim de privilegis, drets que no existeixen en el sector privat, avantatges que suposen un cost per als cabals públics, i que potser troben una difícil justificació en l'actualitat. A més, mitjançant negociació col·lectiva, l'Administració ha anat estenent aquest conjunt de drets també als seus treballadors en règim laboral. La conseqüència d'aquesta tendència és la confusió progressiva de dos sistemes jurídics que partien d'una base radicalment diferent, la qual cosa ha repercutit en una millora de les condicions laborals i de servei d'un col·lectiu al qual l'EBEP ja es refereix genèricament com a *empleats públics*.

L'apartat tercer tracta del sistema retributiu dels funcionaris públics. Es tracta d'un règim singular en comparació amb el règim privat que a les administracions públiques s'aplica als empleats amb règim laboral. El sistema retributiu ha de garantir als funcionaris una retribució digna i adequada al nivell social que viuen els diferents col·lectius funcionaris; en aquest sentit, és important que les retribucions responguin al principi d'equitat, tant en l'ordre intern com

respecte a les de l'entorn social. En aquest apartat es desenvolupen els diferents conceptes retributius, el règim de cadascun i la relació de les retribucions amb la despesa pública mitjançant les lleis pressupostàries.

En l'apartat quart, estudiarem el règim d'incompatibilitats dels empleats públics, és a dir, les regles que regeixen la possibilitat que un empleat públic pugui exercir un segon lloc de feina bé sigui al sector públic o bé sigui al sector privat.

Estudiarem els principis que regeixen la possibilitat de compatibilitzar un segon lloc de treball al sector públic i els principis que regeixen aquesta possibilitat quan es vol exercir un segon lloc de treball al sector privat.

Finalment, farem referència a les activitats que queden excloses del règim d'incompatibilitats –activitats exemptes– i l'afectació del règim d'incompatibilitats sobre determinades pensions públiques.

## Objectius

Els objectius d'aquest mòdul didàctic són els següents:

- 1.** Comprendre el concepte d'ordenació del temps de treball i els diversos elements que l'integren: jornada, horari, reduccions de jornada, permisos i mesures de conciliació de la vida personal i laboral.
- 2.** Distingir i saber identificar les característiques de cadascuna de les figures jurídiques que acabem d'esmentar i que integren el concepte d'ordenació del temps de treball.
- 3.** Conèixer els drets dels empleats públics i distingir si el seu exercici és individual o col·lectiu.
- 4.** Analitzar el conjunt de deures dels empleats públics.
- 5.** Distingir els drets i deures dels funcionaris públics dels aplicables als treballadors de caràcter laboral.
- 6.** Conèixer l'estructura retributiva dels empleats públics: comprendre la configuració legal del sistema retributiu dels funcionaris públics, de caràcter uniforme en totes les administracions públiques.
- 7.** Identificar i comprendre els conceptes que integren les retribucions bàsiques.
- 8.** Identificar i comprendre els conceptes que integren les retribucions complementàries.
- 9.** Comprendre quin és l'àmbit subjectiu i objectiu del règim d'incompatibilitats.
- 10.** Identificar els principis que regeixen la possibilitat de poder compatibilitzar l'activitat principal en el sector públic amb un segon lloc de treball en el sector públic.
- 11.** Identificar els principis que regeixen la possibilitat de poder compatibilitzar l'activitat principal en el sector públic amb un segon lloc de treball en el sector privat.





# 1. Ordenació del temps de treball

## 1.1. L'ordenació del temps de treball

Gairebé amb tota seguretat quan ens referim a l'ordenació del temps de treball estem fent referència a uns dels aspectes més importants que afecten els recursos humans de qualsevol organització de treball, sigui aquesta privada o pública. El nombre d'hores que els empleats públics han de treballar i la seva distribució conformen, juntament amb la matèria dels permisos, el concepte d'ordenació del temps de treball que desplega els seus efectes en dues direccions:

- D'una banda, ha de permetre a l'Administració organitzar els seus efectius de personal per tal de poder portar a terme amb eficàcia les activitats que li són encomanades per l'ordenament jurídic.
- D'altra banda, tenint en compte la incidència que aquest concepte té en l'àmbit de l'esfera privada dels empleats públics, haurà de possibilitar la conciliació del temps de treball dels empleats públics amb el seu temps personal.

És en aquest sentit que afirmem que es tracta d'un dels aspectes més importants que afecten els recursos humans: l'ordenació del temps de treball ha de ser una eina útil per a l'Administració que li permeti organitzar els seus efectius personals, però, a la vegada, ha de permetre que els empleats públics puguin conciliar la seva vida professional amb la seva vida personal.

El règim jurídic de l'ordenació del temps de treball del personal funcionari es conté en el Capítol V del Títol II de l'EBEP (de l'article 47 al 50), mentre que el règim jurídic de la jornada, les vacances i els permisos del personal laboral al servei de les administracions públiques figura en la legislació laboral corresponent, és a dir, l'ET i els convenis col·lectius que els siguin aplicables, llevat d'algunes excepcions a les quals farem referència més endavant.

Així ho preveu l'article 51 TRLEBEP:

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

### Funcionaris amb legislació específica

Recordeu que, tal com preveu l'article 4 TRLEBEP, hi ha personal funcionari amb legislació específica pròpia (personal funcionari al servei de l'Administració de Justícia, de les forces i cossos de seguretat, de les Corts Generals i de les assemblees legislatives...), al qual únicament els són aplicables les disposicions de l'EBEP quan així ho disposi la dita legislació. En cas contrari caldrà acudir a la seva legislació pròpia. Per exemple, els permisos

dels membres de la carrera judicial es contenen en el Reglament 2/2011, aprovat pel Ple del Consell General del Poder Judicial el 28 d'abril de 2011.

## 1.2. Jornada i horari de treball. Les reduccions de jornada

### 1.2.1. La jornada i l'horari de treball

En primer lloc, és necessari diferenciar els conceptes de *jornada* i d'*horari*: la jornada de treball fa referència al nombre d'hores de treball efectiu que s'ha de fer en un determinat còmput de temps, que pot ser anual, mensual o setmanal (fins i tot diari). L'horari fa referència a la distribució d'aquest nombre d'hores al llarg del còmput de temps.

#### La jornada i l'horari

Mentre que la jornada fixada en còmput anual ens determinarà les hores que s'han de fer durant un any, l'horari distribuirà, dins l'any, aquest nombre d'hores entre els dies laborables. Són possibles distribucions lineals o irregulars, amb més o menys grau de flexibilitat, sempre que el còmput d'hores anuals sigui el previst per a cada Administració.

L'article 47 TRLEBEP conté la regulació de la jornada i ens diu que les administracions públiques establiran la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics i que aquesta podrà ser a temps complet o parcial.

La Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2012, ha concretat, amb caràcter bàsic i a l'empara del que disposa l'article 149.1, matèries 7a., 13a. i 18a., el contingut de l'article 47 EBEP. En aquest sentit disposa que la jornada general de treball del personal del sector públic no pot ser inferior a trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual<sup>1</sup>.

<sup>(1)</sup>D'acord amb la Resolució de 28 de desembre de 2012, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques, modificada mitjançant Resolució de 16 de setembre de 2015, la jornada general de treball del personal al servei de l'Administració General de l'Estat és de 1.642 hores anuals.

#### Sector públic

La mateixa disposició addicional 71a. ha establert què conforma, als efectes de l'aplicació de la jornada general de treball, el sector públic:

- a) L'Administració General de l'Estat, les administracions de les comunitats autònomes i les entitats que integren l'Administració local.
- b) Les entitats gestores i els serveis comuns de la Seguretat Social.
- c) Els organismes autònoms, les entitats públiques empresarials, les universitats públiques, les agències estatals i qualssevol entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia vinculades a un subjecte que pertanyi al sector públic o que en depengui, incloses les que, amb independència funcional o amb una especial autonomia reconeguda per la Llei, tinguin atribuïdes funcions de regulació o control de caràcter extern sobre un determinat sector o activitat.
- d) Els consorcis dotats de personalitat jurídica pròpia als quals es refereixen l'article 6.5 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la legislació de règim local.
- e) Les fundacions que es constitueixin amb una aportació majoritària, directa o indirecta, d'una o diverses entitats integrades en el sector públic, o el patrimoni fundacional de les quals, amb un caràcter de permanència, estigui format en més d'un 50% per béns o drets aportats o cedits per les referides entitats.

f) Les societats mercantils en el capital social de les quals la participació, directa o indirecta, d'entitats de les esmentades en les lletres a) a e) d'aquest apartat sigui superior al 50%.

De l'anàlisi conjunta de tots dos preceptes hem de concloure el següent:

- Encara que l'article 47 TRLEBEP es refereix únicament al personal funcionari al servei de les administracions públiques, la LGPE per a l'any 2012 estén el seu àmbit subjectiu a tot el personal del sector públic, per tant al personal funcionari i laboral.
- El legislador ha establert una jornada mínima de treball efectiu que és aplicable a tots els empleats del sector públic, de tal manera que les administracions públiques no poden establir jornades inferiors a aquestes trenta-set hores i mitja setmanals de mitjana en còmput anual.
- La disposició addicional 71a. es refereix a treball efectiu, és a dir, a hores de prestació de serveis veritablement –realment– realitzades. En conseqüència, per a calcular les hores que s'han de fer durant l'any no es poden tenir en compte els dies de vacances a què es tingui dret o la relació de festes laborals establerta anualment.
- A més de la jornada general de treball, hi pot haver altres jornades que tenen la consideració d'especials. Les jornades especials ho són en relació amb la general i, en aquest sentit, per a establir-les cal que s'hi adequin aspectes com la retribució corresponent.

Per al personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat, el Decret 56/2012, de 29 de maig, preveu que, a més de la jornada ordinària de treball, s'estableix una jornada de dedicació especial de quaranta hores de treball efectiu en còmput anual de dilluns a divendres (art. 4). I per al personal al servei de l'Administració General de l'Estat, la Resolució de 28 de desembre de 2012 també fixa una jornada en règim de dedicació especial de quaranta hores setmanals (art. 4).

- La distribució irregular de la jornada general al llarg del còmput de temps en el qual s'hagi fixat –anual, d'acord amb la disposició addicional 71a. LPGE per a l'any 2012– no pot comportar que les hores efectives de prestació de treball sigui inferior a la mínima fixada pel legislador bàsic.

Així ho recull, per al personal al servei de l'Administració General de l'Estat, la Resolució de 28 de desembre de 2012, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques, per la qual es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball. L'article 2.4 a) disposa que no es pot menystenir el còmput anual de la jornada general, establerta en trenta-set hores i mitja setmanals, en ocasió de la jornada intensiva d'estiu o de festivitats locals i nacionals. I l'article 7.1 preveu que l'adaptació horària produïda en ocasió de la jornada d'estiu s'ha de recuperar en la forma que estableixi el calendari laboral corresponent, respectant en tot cas la durada mínima de la jornada en còmput anual.

- La jornada podrà ser a temps complet o parcial. De nou aquí es planteja la necessitat d'establir prèviament què s'entén per jornada a temps complet i definir posteriorment les jornades a temps parcials.
- D'acord amb l'article 47 TRLEBEP les administracions públiques han d'establir la jornada dels seus funcionaris. Aquesta competència ha de ser

exercida respectant, al seu torn, el contingut de l'article 37.1 m), que preveu que és matèria de negociació les referides a calendari laboral, horaris i jornada, així com la disposició addicional 71a. LPGE per a l'any 2012, que fixa el mínim d'hores de treball efectiu en còmput anual que ha de realitzar el personal al servei del sector públic.

### 1.2.2. Les reduccions de jornada

Les reduccions de jornada que es regulen amb caràcter general per a tots els funcionaris públics figuren en l'article 48 lletres f), g), h) i i), i 49 lletres d) i f) de l'EBEP. Aquesta regulació té caràcter bàsic en virtut del que disposa la disposició final quarta del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat. A més, només és aplicable al personal funcionari, mentre que el personal laboral es regirà per l'ET i els convenis col·lectius que li siguin aplicables.

#### Bibliografia recomanada

Gala Durán, C. (2016). *La reducció de la jornada i l'excedència per tenir cura dels fills o els familiars a les administracions públiques*. Barcelona: Estudios de relaciones laborales - CEMICAL.

### Reducció de la jornada per lactància d'un fill menor de 12 mesos

Els progenitors d'un fill menor de 12 mesos tenen dret a reduir la seva jornada normal de treball en mitja hora en el moment d'iniciar la jornada i mitja hora més en finalitzar aquesta, o en una hora en el moment d'iniciar la jornada, o en una hora en finalitzar aquesta. La reducció de jornada la poden exercir indistintament un o altre progenitor en cas que tots dos treballin.

De la regulació que l'article 48.f) TRLEBEP podem concloure que:

- Som davant un dret la titularitat del qual correspon als dos progenitors indistintament, sempre i quan tots dos treballin. No obstant això, ja hi ha alguna sentència que defensa el gaudi del permís malgrat que un dels progenitors no treballi (per exemple, la STSJ Andalusia/Granada de 17 de novembre de 2014).
- El gaudi per part d'un progenitor exclou el de l'altre, si bé és possible el gaudi successiu. Cada progenitor es regirà pel règim jurídic que li sigui propi (TRET, TRLEBEP, normativa autonòmica...).
- La reducció es pot gaudir de forma compactada, acumulant les hores de reducció en jornades senceres.
- El dret a la reducció es genera tant en supòsits de naixement com d'adopció o acolliment.
- La reducció de jornada prevista (dues fraccions de mitja hora o una fracció d'una hora) es genera sigui quina sigui la jornada del progenitor.

### **Jornada normal segons l'EBEP**

Quan l'EBEP parla de la jornada normal no s'està referint a la jornada general de treball, sinó a la jornada que té assignada el funcionari o funcionària. No es pot reduir la durada del permís si el funcionari té una jornada reduïda. Per contra, cal entendre que en supòsits de parts múltiples o adopcions múltiples la reducció de jornada s'incrementarà proporcionalment.

- La concreció horària i la determinació del període de gaudi (fins als dotze mesos d'edat del menor, o inferior) corresponen al funcionari.
- La reducció de jornada no comporta la reducció de les retribucions. En altres paraules, es té dret a la reducció per lactància d'un fill menor de 12 mesos amb dret a percebre el cent per cent de les retribucions.
- Finalment, el precepte no deixa clara la seva interpretació quan els progenitors del nen sigui una parella d'homosexuals o en els supòsits de famílies monoparentals. Tenint en compte que el dret a la reducció de jornada es genera en els supòsits d'adopció o acolliment, no hi hauria cap inconvenient a admetre el dret a la reducció de jornada per lactància d'un fill menor de 12 mesos en aquests supòsits.

### **Reducció de la jornada per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats després del part**

El funcionari o la funcionària té dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

- Es tracta d'un dret la titularitat del qual és de tots dos progenitors. La llei no fixa cap criteri de preferència per l'un o l'altre, de manera que el seu gaudiment serà decisió seva. També hi hauria la possibilitat de gaudir la reducció de manera successiva: primer un progenitor i després l'altre, durant el temps en què el nen o nena romanguí hospitalitzat.
- Aquesta reducció és independent del permís de maternitat, de manera que, mentre la mare estigui gaudint de les sis setmanes de descans obligatori posteriors al part, l'altre progenitor podrà gaudir d'aquesta reducció.
- La llei sembla limitar el permís als supòsits que el nen o nena hagi de romandre hospitalitzat després del part, fet que exclouria que en gaudissin els progenitors que hagin adoptat o acollit un nen o nena que, per qualsevol causa, hagi de romandre hospitalitzat.
- No es preveu una duració màxima d'aquesta reducció, de manera que s'allargarà mentre el nen o nena estigui hospitalitzat.
- Finalment, pertoca al progenitor que gaudeixi d'aquesta reducció decidir si farà ús del màxim de dues hores de reducció que permet la llei o d'una reducció inferior, i si la gaudirà en el moment d'iniciar la jornada de treball

o en finalitzar-la. En qualsevol cas, ho haurà de comunicar prèviament a l'Administració.

### **Reducció per tenir cura de fills menors que pateixen càncer o alguna malaltia greu**

Possibilitat de reduir la jornada a la meitat percebant el 100% de les retribucions mentre el menor estigui hospitalitzat i rebent tractament. Si els dos progenitors poden tenir dret a aquest permís o a la prestació que per aquest concepte està prevista al Règim General de la Seguretat Social, només un dels dos podrà percebre el 100% de les retribucions (en l'altre cas, la deducció de retribucions serà proporcional a la reducció de jornada). Si els dos progenitors treballen a la mateixa administració o òrgan, aquest podrà limitar l'exercici simultani del gaudi del dret (art. 49 e) TREBEP).

### **Reducció de la jornada per a tenir cura legal d'un menor de 12 anys, d'una persona gran que requereixi una especial atenció o d'una persona amb discapacitat que no faci cap activitat retribuïda**

El funcionari o la funcionària tenen dret a gaudir d'una reducció de la seva jornada amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

### **Reducció de la jornada per a encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per ell mateix i que no faci cap activitat retribuïda**

El funcionari o la funcionària té dret a gaudir d'una reducció de la seva jornada amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

### **Reducció de la jornada per a atendre un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu**

El funcionari o la funcionària té dret a gaudir d'una reducció de jornada de fins al cinquanta per cent amb dret a les retribucions i durant el termini màxim d'un mes.

En el supòsit que hi hagi més d'un titular d'aquest permís pel mateix fet causant, es podrà prorratejar entre els diferents titulars, respectant el termini màxim d'un mes.

### **Reducció de la jornada per ser víctima de la violència de gènere**

Les funcionàries víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la seva jornada amb la disminució proporcional de la retribució.

## Reducció de la jornada per ser víctima de la violència terrorista

Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els funcionaris que hagin sofert danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o anàleg, i els fills dels ferits i difunts, sempre que tinguin la condició de funcionaris i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució.

### Legislació

Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme.

### Càlcul de la deducció proporcional de les retribucions

Per calcular la deducció proporcional de les retribucions en els supòsits de reducció de jornada, hem d'acudir a les regles fixades en les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat i les resolucions i ordres de confecció de les nòmines del personal funcionari. Així, per exemple, podeu veure l'Ordre d'11 de març de 2013 de la Conselleria d'Hisenda de la Xunta de Galícia, per la qual dicta les instruccions sobre la confecció de nòmines del personal al servei de l'Administració autonòmica gallega per a l'any 2013; o l'Ordre de la Conselleria d'Administració Pública i Hisenda 4/2013, de 25 de febrer, per la qual es dicten instruccions per a l'aplicació de la Llei 6/2012, de 21 de desembre, de pressupostos generals de la comunitat autònoma per a l'any 2013, en relació amb les retribucions del personal al servei de l'Administració General de la Comunitat Autònoma de la Rioja i dels seus organismes autònoms.

En relació amb el personal funcionari de l'Administració General de l'Estat, l'última resolució de confecció de nòmines aprovada ha estat la Resolució de 25 de maig de 2010, de la Secretaria d'Estat d'Hisenda i Pressupostos, per la qual es dicten instruccions en relació amb les nòmines dels funcionaris inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, en els termes de la disposició final quarta de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i s'actualitzen amb efectes d'1 de juny de 2010 les quanties de les retribucions del personal a què es refereixen els articles corresponents de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a aquest exercici.

### 1.3. Les vacances

Els funcionaris públics tenen dret a gaudir de 22 dies hàbils de vacances retribuïdes durant cada any natural, si han prestat serveis durant tot l'any, o els dies que els corresponguin proporcionalment si el temps en què han prestat serveis durant l'any és inferior.

No tenen la consideració de dies hàbils, a efectes del còmput dels 22 dies de vacances, els dissabtes, a excepció de les adaptacions que s'estableixin per a les jornades o horaris especials.

La regulació de les vacances introduïda per l'article 8 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (que, d'acord amb la disposició final quarta d'aquesta mateixa norma, té caràcter bàsic), no preveu que els vint-i-dos dies hàbils siguin una regulació de mínims a partir de la qual les diferents administracions puguin fixar un marc més ampli de dies.

És més, de conformitat amb el que preveu el referit article 8 del Reial decret llei 20/2012, han quedat suspesos i sense efecte els acords, pactes i convenis per al personal funcionari i laboral, subscrits per les administracions públiques quant a les vacances quan no s'ajustin al que preveu el contingut de l'article 50 TRLEBEP.

En aplicació de la doctrina del TJUE, l'article 50.2 TRLEBEP permet que quan les vacances coincideixen amb les situacions de permís de maternitat, incapacitat laboral, risc durant la lactància i risc durant l'embaràs, tant si aquestes situacions s'originen abans com durant el gaudi de les vacances, el període vacacional es podrà ampliar més enllà de l'any natural. S'estableix un límit temporal: que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què les vacances es van originar.

El règim jurídic de les vacances del personal laboral al servei de les administracions públiques és el previst en l'article 38 ET i els convenis col·lectius que s'hi puguin aplicar. També caldrà respectar la doctrina del TJUE mencionada.

#### **Vacances i incapacitat temporal**

Han estat diversos els pronunciaments del Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea que han resolt les qüestions plantejades pels estats membres sobre la solució jurídica que s'ha d'aplicar en els supòsits en què coincideixi un període d'incapacitat temporal i les vacances. En la Sentència de 21 de juny de 2012, assumpte C-78/11, el TJUE resol una qüestió prejudicial plantejada, precisament, pel Tribunal Suprem espanyol. El Tribunal, després d'afirmar que el dret a gaudir del període de vacances anuals retribuïdes s'ha de considerar un principi del dret social de la Unió Europea d'especial importància respecte del qual no es poden fixar excepcions, conclou el següent:

- Tot empleat (expressió que comprèn no tan sols el personal laboral, sinó també el personal funcionari) té dret a gaudir de les vacances que hagin coincidit amb una baixa per malaltia en un període posterior, amb independència del moment en el qual va sobrevenir la incapacitat (és a dir, si va ser abans d'iniciar les vacances o durant el període de gaudiment).
- El nou període de vacances és equivalent al temps de solapament entre el període de vacances inicialment fixat i el temps que s'hagi estat de baixa per incapacitat temporal.
- El nou període de vacances es pot gaudir, si és necessari, fins i tot fora del període de referència de les vacances anuals.

#### **1.4. Els permisos per causes generals. Els permisos per motius de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de la violència de gènere i per raó de la violència terrorista**

L'EBEP dedica dos articles a regular els permisos dels empleats públics: l'article 48 i l'article 49:

- **L'article 48** conté la regulació dels permisos del personal funcionari, i exclusivament d'aquest personal, per causes generals. D'acord amb el que disposa la disposició final quarta del Reial decret llei 20/2012, a la qual ja ens hem referit amb anterioritat, l'article 48 EBEP, segons la redacció do-

#### **Lectura recomanada**

També podeu consultar la STJCE de 18 de març de 2004, recurs C-342/2001, la STC 324/2006, de 20 de novembre i la STS dictada en unificació de doctrina, de 10 de novembre de 2005, recurs 145/2004.



nada per l'article 8 del Reial decret llei de referència, té caràcter bàsic en virtut de l'article 149.1.13, 149.1.17. i 149.1.18 de la Constitució.

### Legislació autonòmica

Quasi totes les comunitats autònomes disposen de legislació pròpia en matèria de permisos. Així, per exemple, podeu consultar, per a Catalunya, els articles 95 i 96 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

### Personal laboral

Al personal laboral al servei de les administracions públiques li són aplicables la legislació laboral i els respectius convenis col·lectius. Cal posar en relleu que, normalment, per mitjà de la negociació col·lectiva del personal laboral, els convenis col·lectius incorporen qualsevol dels permisos previstos per al personal funcionari que comportin una millora respecte del que preveu la legislació laboral, de manera que, tal com ha posat de manifest algun autor, el procedir de les administracions fa que quan una condició de treball sigui més favorable en l'àmbit de la funció pública acabi essent incorporada per al personal laboral mitjançant la negociació col·lectiva.

Aquesta conseqüència, però, també es produeix en la *direcció* contrària: quan la legislació laboral estableix una condició més favorable que la prevista en la legislació de funció pública, aquesta s'incorpora en els acords de condicions de treball mitjançant la negociació de les condicions de treball, tot i que, com hem vist, la matèria de permisos ha de ser objecte de regulació per llei, al marge de la necessitat de la negociació prèvia d'aquesta matèria abans d'elaborar la disposició amb rang legal.

### Regulació dels permisos del personal laboral

L'ET conté la regulació dels permisos en els articles 23, permís per a concórrer a exàmens; 37.3, permisos per causes generals (matrimoni, naixement d'un fill, mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, etc.), i 53.2, en els supòsits d'acomiadament per causes objectives, llicència per a buscar una nova feina.

- Per la seva banda, l'article 49 conté la regulació dels permisos que tenen com a causa la conciliació de la vida personal i laboral i la violència de gènere exercida sobre la dona funcionària i la violència de tipus terrorista. A diferència de l'article anterior, tot i ser d'aplicació supletòria respecte a la legislació autonòmica, ho fa amb caràcter de norma de mínims: les lleis de funció pública de les comunitats autònomes hauran de garantir els drets que estableix l'article 49 o bé millorar-los, però no preveure una regulació que no respecti aquests mínims.

Finalment, cal tenir present que durant el temps que el personal funcionari estigui gaudint d'un permís, amb independència de la seva durada, roman en la situació de servei actiu, de manera que li són aplicables totes les previsions legals de funció pública i, entre aquestes, la legislació sobre incompatibilitats.

### La situació d'excedència

Tant gaudir d'un permís com gaudir de determinades excedències permeten al personal funcionari deixar de prestar els seus serveis durant el temps que durin aquestes situacions. Ara bé, mentre gaudir d'un permís o d'una llicència no altera la situació de servei actiu del funcionari (que manté, per tant, i llevat que la llei estableixi una altra cosa, tots els drets inherents a la situació de servei actiu: drets retributius, còmput a efectes d'antiguitat, reconeixement de triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable), gaudir de les excedències situen el funcionari, precisament, en la situació d'excedència, la qual cosa comporta, lògicament, deixar d'estar en la situació administrativa de servei

#### Lectura recomanada

Podeu consultar la Llei 13/2015, de 8 d'abril, de Funció Pública d'Extremadura, la Llei 2/2015, de 29 d'abril, de l'ocupació pública de Galícia, i el Decret Legislatiu 1/1997, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

actiu i, per tant, no generar els drets inherents a aquesta situació, llevat que, de manera expressa, la llei estableixi una altra cosa.

L'article 89 TRLEBEP preveu les excedències del personal funcionari i estableix que durant aquesta situació els funcionaris no meritaran les retribucions, ni se'ls computarà el temps que romanguin a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable.

### 1.4.1. Els permisos per causes generals (art. 48 TRLEBEP)

El personal funcionari té dret a gaudir dels permisos que tot seguit enumerarem, sempre que es doni el supòsit de fet que genera el seu naixement i es compleixin els requisits formals de la seva sol·licitud, en cas que n'hi hagi, sense que l'Administració pugui denegar-ne el gaudi, al·legant raons organitzatives o d'un altre tipus. A més, el seu exercici no afecta els drets retributius dels funcionaris.

#### El concepte de llicència

Les legislacions de funció pública de les respectives assemblees legislatives incorporen, normalment, la regulació, sota el concepte de *llicència*, d'un seguit de drets dels funcionaris, la concessió dels quals sí que està subordinat a les necessitats del servei i el seu exercici sí que afecta els seus drets retributius. Dins d'aquest grup de llicències sense retribució, quasi totes les legislacions preveuen la llicència per a fer estudis sobre matèries relacionades amb el lloc de treball i la llicència per a assumptes propis d'una determinada durada acumulada en un determinat període de temps.

Cal tenir present, però, que no és pel fet que aquests drets estiguin regulats sota la forma de llicència que la seva concessió està subordinada a les necessitats del servei i afecta els drets retributius dels funcionaris: les legislacions de funció pública preveuen altres llicències que, com passa amb els permisos, no poden ser denegades per l'Administració ni afecten els drets retributius dels funcionaris que les gaudeixen (per exemple, la llicència per matrimoni).

- **Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat.** Tres dies hàbils si el succés té lloc en la mateixa localitat i cinc dies hàbils si té lloc en una localitat diferent.
- **Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat.** Dos dies hàbils si el succés té lloc en la mateixa localitat i quatre dies hàbils si té lloc en una localitat diferent.
- **Per canvi de domicili.** Un dia.
- **Per a exercir funcions sindicals o de representació del personal.** En els termes legalment previstos: la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, conté els permisos dels representants sindicals, mentre que els articles 40 i 41 EBEP contenen els permisos de la representació unitària del personal funcionari.
- **Per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud.** Els dies en què es facin.

#### Lectura recomanada

Podeu consultar el Decret legislatiu 1/2008, de 13 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de la funció pública de Galícia (article 74); el Decret legislatiu 1/1997, de 32 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (article 95), i el Decret legislatiu 1/1990, de 26 de juliol, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de la funció pública d'Extremadura (article 51).

- **Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.**
- **Per lactància d'un fill menor de 12 mesos.** Una hora d'absència del treball, que es pot dividir en dues fraccions. La funcionària pot sol·licitar la compactació del permís en jornades completes i successives.

#### **Part múltiple**

El permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple (pel naixement de dos fills, dues hores d'absència o dues fraccions d'una hora, pel naixement de tres fills, tres hores d'absència o dues fraccions d'una hora i mitja, i així successivament).

Com hem vist abans, aquest permís també es pot substituir, per decisió de la funcionària, per una reducció de jornada sense que afecti la percepció de les seves retribucions.

- **Pel naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats després del part.** El funcionari o la funcionària té dret a absentar-se de la feina un màxim de dues hores diàries. Aquest permís també pot ser substituït per una reducció de jornada d'un màxim de dues hores amb la disminució proporcional de les retribucions.
- **Per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per complir deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.** El temps indispensable.
- **Per a assumptes particulars.** Sis dies l'any.
- **Per matrimoni.** Quinze dies.
- **Per gestació.** És de creació potestativa per cada administració (DT 16ª TR-LEBEP). Les funcionàries en estat de gestació podran gaudir d'un permís retribuït a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs i fins la data del part. En el cas de gestació múltiple, el permís podrà iniciar-se a la setmana 35.

#### **1.4.2. Els permisos per motius de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de la violència de gènere i per raó de la violència terrorista (art. 49 EBEP)**

Els empleats públics tenen dret a gaudir dels permisos que preveu l'article 49 EBEP, la pretensió dels quals és afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i fer efectiva la protecció i seguretat de les dones víctimes de la violència de gènere, i de les víctimes de la violència terrorista, en els termes que tot seguit veurem. En aquest apartat, també farem referència a dues situacions previstes en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de pre-

venció de riscos laborals, que, en determinats supòsits, generen el dret de la dona a absentar-se del lloc de treball: el risc durant l'embaràs i el risc durant la lactància natural.

#### **L'article 4 de la Llei 31/1995**

L'article 4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, delimita l'àmbit subjectiu d'aquesta Llei, i estableix que és aplicable tant en l'àmbit de les relacions laborals regulades en l'ET, com en el de les relacions de caràcter administratiu o estatutari del personal al servei de les administracions públiques, amb les peculiaritats que es puguin preveure.

S'ha de tenir en compte que molts dels permisos vinculats a la conciliació de la vida laboral i familiar fan referència a situacions protegides també pel sistema públic de seguretat social, amb la qual cosa els funcionaris tenen dret a la corresponent prestació contributiva si reuneixen els requisits establerts en la legislació, amb els requisits i efectes que s'hi estableixen.

Als funcionaris no inclosos en el Règim General de la Seguretat Social (funcionaris de l'Administració General de l'Estat, Administració de Justícia i Forces Armades) els és d'aplicació el sistema previst al règim de Classes Passives de l'Estat (per a les prestacions de jubilació, incapacitat i mort i supervivència) i al Mutualisme Administratiu (per a l'assistència sanitària, prestacions familiars, incapacitat temporal, risc durant l'embaràs i la lactància natural, etc.).

#### **El permís per part**

És un permís retribuït de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més en cas de discapacitat del fill i, en dues setmanes més per cada fill a partir del segon (*part múltiple*), a comptar del moment del naixement. En el supòsit d'hospitalització del fill a continuació del part, el permís s'allargarà tants dies com el nadó romangui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

#### **Una opció de la mare**

Recordeu que la mare, alternativament, pot suspendre el gaudi del permís per part fins que es produeixi l'alta hospitalària del fill, i gaudir, durant aquest temps, del permís d'absència del lloc de treball o reducció de jornada, que hem vist abans. En el moment de produir-se l'alta hospitalària, s'iniciarà de nou el còmput del permís per part, del qual cal excloure, en qualsevol cas, les sis primeres setmanes de descans obligatori.

Les sis setmanes immediatament posteriors al part són de descans obligatori per a la mare, mentre que la resta del permís és distribuït a opció d'aquesta, en el moment d'iniciar-se el període de descans.

La mare pot optar per:

- Gaudir ella mateixa la totalitat de les deu setmanes restants.
- Cedir a l'altre progenitor la totalitat o part d'aquestes deu setmanes, fixant un gaudiment successiu.

#### **Lectura recomanada**

Consulteu els capítols VI a X TRLGSS i Reial decret 295/2009, de 6 de març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

#### **Lectura recomanada**

Per als funcionaris al servei de l'Administració General de l'Estat, podeu veure: Ordre PRE/1744/2010, de 30 de juny, per la qual es regula el procediment de reconeixement, control i seguiment de les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, en el règim especial de la Seguretat Social dels funcionaris civils de l'Estat.

### **L'opció de cessió**

En el supòsit que la mare hagi cedit, en el moment d'iniciar-se el període de descans, part de les deu setmanes a l'altre progenitor i arribat el moment de la seva reincorporació aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal, l'altre progenitor podrà continuar gaudint del permís per part i la mare romandre en la situació d'incapacitat temporal. En canvi, no escau el pas a la situació d'incapacitat temporal durant el descans per part: en aquests supòsits si, exhaurit el permís per part, el progenitor que n'estava gaudint no es pot reincorporar a la feina perquè està malalt, s'iniciarà la situació d'incapacitat temporal, sempre que reuneixin els requisits legalment exigits.

- Establir el gaudi de la totalitat o de part de les deu setmanes restants de manera simultània amb l'altre progenitor, tenint en compte que la durada acumulada del permís gaudit per tots dos progenitors no pot superar les 16 setmanes o el temps que els correspongui en cas de part múltiple o discapacitat del fill.

En cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat (16 setmanes) o, si escau, de la part que quedi de permís, fins i tot en el supòsit que aquesta no tingués cap ocupació, per tant, no hagués generat el permís de maternitat.

### **Mort de la mare**

L'article 3.3 del Reial decret 295/2009 preveu que en el supòsit de part, si es produeix la defunció de la mare, amb independència que aquesta realitzi o no algun treball, l'altre progenitor té dret a la prestació econòmica per maternitat durant tot el període de descans o durant la part que quedi per gaudir d'aquest període, computat des de la data del part, sempre que aquell acrediti els requisits exigits i sense que es descompti la part que la mare hagi pogut percebre amb anterioritat al part. En aquests casos, el gaudi d'aquesta prestació és compatible amb el dret al subsidi per paternitat.

El permís per part pot ser gaudit a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini.

Mentre es gaudeix del permís, els empleats públics poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

### **Prestació econòmica**

Per als empleats públics integrats en el règim general de la Seguretat Social, es preveu una prestació econòmica equivalent al 100% de la base reguladora corresponent.

La gestió i el pagament de la prestació econòmica corresponen a l'INSS, sense que sigui possible cap fórmula de col·laboració en la gestió per part de l'Administració.

L'obligació de cotitzar continua durant el permís per part: l'INSS deduirà la quantia corresponents a la quota obrera, i l'Administració està obligada a ingressar la quota patronal.

#### **Lectura recomanada**

Consulteu els articles 165 i 177 i següents del TRLGSS i 6 RD 295/2009.

## **El permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment tant temporal com permanent**

És un permís retribuït de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més en cas de discapacitat del fill i, dues setmanes més, per cada fill a partir del segon (*part múltiple*).

El permís es distribueix a opció dels progenitors, en el supòsit que tots dos progenitors treballin, i el poden gaudir de manera successiva o simultània.

### **Permís gaudit de manera simultània**

En aquest supòsit, la durada acumulada del permís gaudit per tots dos progenitors no pot superar les 16 setmanes o el temps que els correspongui en cas de part múltiple o discapacitat del fill.

El permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment internacional que requereixin el desplaçament previ dels progenitors, la llei preveu un permís addicional de fins a dos mesos de durada, amb dret a les retribucions bàsiques. Independentment d'aquest permís de dos mesos i per als supòsits d'acolliment internacional, les 16 setmanes del permís per adopció i acolliment es poden iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial o la decisió administrativa o judicial per la qual es constitueixi l'adopció o l'acolliment.

Durant el gaudi del permís, els empleats públics poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

### **Prestació econòmica**

Pel que fa a la prestació econòmica, s'hi apliquen les mateixes regles que les previstes per a la prestació econòmica per part.

## **El permís de paternitat per naixement, acolliment o adopció**

És un permís retribuït de quatre setmanes que pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

El gaudi d'aquest permís és independent del gaudi dels permís per part i del permís per adopció, guarda o acolliment.

### **Prestació econòmica**

Pel que fa a la prestació econòmica, s'hi apliquen les mateixes regles que les previstes per a la prestació econòmica per part.

### **Còmput del termini**

El còmput del termini s'iniciarà, a elecció dels empleats públics, des de la resolució administrativa d'acolliment o guarda o a partir de la resolució judicial en virtut de la qual es constitueixi l'adopció.

### **Lectura recomanada**

Consulteu els articles 183 i següents TRLGSS i l'article 25 RD 295/2009.

## **El permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària**

Les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de la violència de gènere tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions que determinin els serveis socials o de salut.

A més, per a poder fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari, l'aplicació de l'horari flexible o qualsevol altra forma d'ordenació del temps de treball.

## **El permís per raó de violència terrorista**

Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els funcionaris que hagin sofert danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o anàleg, i els fills dels ferits i difunts, sempre que tinguin la condició de funcionaris i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, en la forma que estableixi l'administració competent en cada cas.

Aquestes mesures es mantindran en tant que resultin necessàries per a la protecció i assistència integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la que està sotmesa.

## **La protecció de la maternitat: risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural**

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, obliga l'Administració a garantir la protecció dels empleats que, per les seves característiques o el seu estat biològic, siguin especialment sensibles als riscos del treball. En aquest sentit, haurà d'avaluar el risc que poden comportar per a la salut de la dona embarassada o del fetus els procediments o les condicions de treball que estigui assumint. En el supòsit que aquests procediments o condicions de treball puguin implicar una repercussió negativa sobre l'embaràs o la lactància, l'Administració haurà d'adaptar les condicions de treball de la dona o bé portar a terme un canvi de lloc de treball. En cas que no es puguin adaptar les condicions de treball ni canviar el lloc de feina, la dona tindrà dret a absentar-se del lloc de treball durant el període necessari i mentre duri la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un lloc de treball compatible amb el seu estat.

### **Prestació econòmica**

Per als empleats públics integrats en el règim general de la Seguretat Social, es preveu una prestació econòmica equivalent al 100% de la base reguladora fixada per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals.

La gestió i el pagament de la prestació econòmica corresponen a l'INSS o a la MATMP, en funció de l'entitat amb la qual l'Administració tingui concertada la cobertura dels riscos professionals.

L'obligació de cotitzar continua durant la situació de risc.

#### **Lectura recomanada**

Podeu consultar:  
Articles 165 i següents  
TRLGSS.  
Capítols IV i V RD 295/2009.



## 2. Drets, deures i codi de conducta dels empleats públics

### 2.1. Drets individuals i col·lectius

"Un nombre cada vegada més elevat d'estats membres considera que es van incrementant les dificultats d'argumentar per què algunes tasques haurien de recaure a les mans de funcionaris, per què aquests haurien de rebre un tracte diferent del que tenen altres treballadors i per què les seves condicions laborals haurien de ser diferents de les d'altres empleats dels sectors tant públic com privat."

Els funcionaris són diferents? Qui són els funcionaris? I com són?

Christoph Demmke, Escola d'Administració Pública, Barcelona, desembre de 2007.

Els articles 14 i 15 del TRLEBEP regulen conjuntament els drets, els deures i el codi de conducta tant dels funcionaris públics com dels treballadors amb contracte laboral, i estableixen un marc jurídic comú per a tots els empleats públics. Cal tenir en compte, però, que hi ha certs drets que es poden predicar del personal funcionari i no del personal laboral, i drets que són comuns a tots dos però no al personal eventual o al personal funcionari interí. Per aquest motiu, el mateix EBEP preveu certes excepcions, ja sigui de manera expressa o tàcita.

#### 2.1.1. Drets dels empleats públics

Tots els drets dels empleats públics són de titularitat individual, ja que només corresponen al seu titular. Tanmateix, el seu exercici serà individual en alguns casos i col·lectiu en altres, i és en funció d'aquesta característica que l'EBEP els classifica.

#### Drets individuals

Quan enumera els drets de caràcter individual dels empleats públics, l'EBEP els distingeix en funció de la naturalesa de la seva relació de servei. És important tenir en compte aquesta qüestió, ja que alguns drets existeixen només en la funció pública atesa la seva pròpia idiosincràsia.

#### Dret a la inamovibilitat en la condició de funcionari de carrera

##### Dret a la inamovibilitat segons l'EBEP

La terminologia utilitzada per l'EBEP admet dues interpretacions: una primera, referida al dret dels funcionaris públics a no ser separats del servei si no és per una causa justificada i d'acord amb els procediments establerts en la llei, i una segona referida al tradicionalment anomenat per la doctrina *dret al càrrec* dels funcionaris públics.

El dret al càrrec pot tenir un doble sentit: d'una banda, faculta el funcionari per a exercir totes les funcions i prerrogatives del càrrec que ocupa, i de l'altra, impedeix que aquell en pugui ser remogut lliurement per l'Administració. La remoció només es podrà donar en els supòsits que preveu la llei.

El dret al càrrec neix amb la presa de possessió com a funcionari públic, i té per objectiu garantir que les funcions inherents al càrrec es podran exercir de manera imparcial i en benefici de l'interès públic, lliures de la influència que podria exercir-hi el poder polític.

Tanmateix, aquest no és un dret absolut, ja que no pot perjudicar les necessitats del servei públic. En conseqüència, el seu abast es pot delimitar a partir de les causes que faculden l'Administració per a remoure el funcionari del lloc de treball o per a aplicar mesures de mobilitat forçosa, i per a les causes de suspensió i separació del servei.

#### Lectura recomanada

Sobre el dret al càrrec hi ha nombrosa jurisprudència. Per exemple, la STSJ País Basc, de 8 juliol, rec. 779/2003, o la STS de 30 de juny de 1997, recurso 862/1991.

#### Lectura

"La necesidad de garantizar la permanencia en el cargo en el ámbito de la función pública obedece a motivos de carácter político, con el propósito de evitar la tensión entre el Gobierno y la Administración y conseguir la neutralidad por las mismas. Para entender este derecho hay que recordar la época, en el pasado siglo, de las cesantías del funcionario como consecuencia de las alteraciones políticas (ceses por motivos políticos, por voluntad de la Administración, por faltas cometidas, por reforma de la plantilla o supresión). Esto ocurre actualmente en algunos países latinoamericanos por ejemplo."

Alicia Solana Pérez (setembre 2001). *El sistema retributivo, el derecho al cargo y la carrera administrativa de los funcionarios públicos locales*. Trabajo de evaluación del III Curso de especialización en Función Pública, CEMCI, Granada, 25 de setembre de 2001. Font consultada: [www.diba.cat/cemical](http://www.diba.cat/cemical).

### **Dret a l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i d'acord amb la progressió assolida en la seva carrera professional**

Aquest dret, que a primera vista pot semblar una repetició de l'anterior, es caracteritza perquè estén al personal laboral i al personal funcionari interí la primera accepció del concepte del dret al càrrec, és a dir, el dret d'exercir totes les funcions i prerrogatives del lloc que s'ocupa. A més, introdueix el concepte del dret a la carrera professional.

### **Dret a la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació**

En primer lloc, cal advertir que el dret a la progressió en la carrera professional és predicable del personal funcionari de carrera i del personal laboral, però no així del personal funcionari interí (i evidentment tampoc del personal eventual).

El dret a la carrera parteix de la mateixa Constitució, la qual garanteix el dret de tots els treballadors a la promoció a través del treball i, més concretament, el dret d'accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics (article 23.2 CE).

Quant a l'Administració, el règim jurídic aplicable a cada classe de personal serà el corresponent a la seva condició, de manera que l'EBEP regula la promoció dels funcionaris públics i es remet a la seva legislació específica pel que fa al personal laboral (ET i convenis col·lectius aplicables). En tots els casos, la progressió en la carrera s'ha de gestionar respectant els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'EBEP es mostra taxatiu quan afirma que la progressió en la carrera i la promoció interna s'han de fer mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació. Aquesta redacció és un reflex de l'aposta d'aquesta Llei per un nou model de funció pública en què l'avaluació de l'empleat sigui la pedra filosofal de la relació de servei. Tanmateix, com ja hem vist en apartats anteriors, la carrera administrativa i la promoció interna tenen en compte altres aspectes objectius aliens a l'avaluació del rendiment o la conducta, com l'experiència, la formació, la titulació, etc.

### **Dret a percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei**

Tot i que utilitza una terminologia pròpia de la funció pública, és evident que tots els empleats públics tenen dret a percebre una contraprestació econòmica anomenada retribució o salari, segons que correspongui, a canvi de la prestació dels seus serveis professionals.

Com passa en altres àmbits, tot i que el dret s'estableix de manera genèrica per a totes les classes de personal, la regulació aplicable a cadascuna serà diferent. La normativa és molt detallada pel que fa al personal funcionari (de carrera o interí), en canvi per al personal laboral les condicions s'hauran de negociar col·lectivament i incorporar-ne el resultat al conveni col·lectiu. Pel que fa al personal eventual, les seves retribucions són aprovades pel Ple.

El règim d'indemnitzacions per raó del servei del personal funcionari té un doble vessant: d'una banda, el retribueix per l'exercici de determinades tasques professionals (per exemple, la participació en tribunals d'oposicions, la participació en cursos de formació de funcionaris, l'execució de determinades missions, etc.), i de l'altra, l'indemnitza per les despeses sofertes amb motiu del servei (per exemple, per dietes de manutenció i despeses de transport). Aquesta normativa té rang reglamentari.

#### **Lectura recomanada**

Podeu consultar, entre altres, STC 200/1991, de 28 d'octubre, i STC 293/1993, de 18 d'octubre.

### **Dret a participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on presti els seus serveis i a ser informat pels seus superiors de les tasques que ha d'exercir**

Aquest dret enllaça amb el dret de l'empleat públic a l'exercici del seu càrrec. En aquest apartat, l'EBEP introdueix a l'ocupació pública més elements importats del sector privat. En aquest cas, un model de direcció dels recursos humans en què els empleats participin de l'organització, integrant com a propis els objectius d'aquella i disposant de tota la informació que els sigui necessària per a aconseguir-los.

La implantació d'aquest model de gestió, i la materialització real d'aquest dret, dependran en cada cas de la maduresa que demostrï cada Administració a l'hora d'apostar pel canvi i introduir la cultura del lideratge i la participació.

### **Dret a la defensa jurídica i protecció de l'Administració pública en els procediments que se segueixin davant qualsevol ordre jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions o càrrecs públics**

En l'exercici del càrrec, l'empleat públic ha d'actuar amb imparcialitat, independència i objectivitat, amb respecte a les lleis i reglaments. Quan se segueixi un procediment contra un empleat públic per una causa relacionada amb l'exercici del càrrec, l'Administració n'haurà d'assumir la defensa jurídica.

### **Dret a la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral**

Les administracions públiques estan obligades a afavorir la formació contínua del seu personal. Aquesta obligació no es tradueix en un dret dels empleats a fer tota la formació que vulguin i quan vulguin, sinó que la formació s'ha d'incloure dins la política de recursos humans de l'Administració i s'ha de desenvolupar a partir d'un pla formatiu o mesura semblant.

### **Dret al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral; i dret a la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social**

Complint un mandat constitucional, aquests dos drets protegeixen l'empleat públic de tota discriminació, tant en l'esfera personal com en la laboral, incorporant a l'Estatut del funcionari públic la protecció davant l'assetjament sexual i el *mobbing*.

## Dret a l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral a l'Administració pública ha estat una de les matèries més desenvolupades legislativament en els últims anys, sobretot amb relació al personal funcionari.

### Igualtat i conciliació

Per a afavorir aquesta conciliació, i partint de les normes que propugnen la igualtat entre dones i homes, s'han creat nous permisos associats a la vida familiar i personal. També s'ha avançat cap a l'establiment de règims horaris flexibles que permetin a l'empleat públic adaptar la jornada de treball a les seves obligacions familiars, i s'ha afavorit el règim de treball a temps parcial i la jornada reduïda.

Quant al personal laboral, les mesures conciliadores es negocien amb la representació dels treballadors i s'estableixen mitjançant un conveni col·lectiu. A la pràctica, la majoria de convenis recullen els mateixos drets establerts per al personal funcionari i hi afegeixen les millores que permet la legislació laboral.

En el sector privat, per al qual la legislació de funció pública pretén crear l'efecte mirall, es comencen a introduir certes mesures de conciliació, sobretot a partir de l'entrada en vigor de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

## Dret a la llibertat d'expressió dins els límits de l'ordenament jurídic

El dret a la llibertat d'expressió consisteix en la possibilitat d'emetre opinions o idees sobre el propi entorn laboral. A diferència del dret a la llibertat d'informació, els judicis emesos per l'empleat públic no han de ser necessàriament veraçs, contrastats o basar-se en fets comprovables.

Tanmateix, en l'àmbit de l'ocupació pública l'exercici d'aquest dret ha de respectar dos límits: en primer lloc, no es pot posar en dubte l'autoritat dels superiors jeràrquics, i en segon lloc, no es pot comprometre el bon funcionament del servei públic.

### Altres drets

- Dret a rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- Dret a les vacances, descansos, permisos i llicències.
- Dret a la jubilació segons els termes i les condicions establerts a les normes aplicables.
- Dret a les prestacions de la Seguretat Social que corresponguin.
- Dret a la lliure associació professional.
- Altres drets reconeguts per l'ordenament jurídic.

#### Lectura recomanada

Consulteu, entre altres, la STS de 28 de gener 2008, recurs 2001/2003.

#### Vegeu també

El contingut d'aquests drets el trobareu desenvolupat al mòdul 3, apartat 1, sobre ordenació del temps de treball, i al mòdul 5, sobre drets col·lectius dels funcionaris públics.

## Drets individuals exercits col·lectivament

Els empleats públics, de manera col·lectiva, poden exercir els drets següents:

- 1) De llibertat sindical.
- 2) De negociació col·lectiva i de participació en la determinació de les condicions de treball.
- 3) D'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.
- 4) De plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.
- 5) De reunió.

Els drets que els empleats públics poden exercir col·lectivament tenen un règim jurídic diferenciat en funció de si el personal és funcionari o laboral. L'EBEP regula detalladament les normes aplicables al personal funcionari (de carrera o interí), però es remet a la legislació laboral pel que fa a aquesta classe de personal. Val a dir que aquests drets no són predicables del personal eventual, cosa que seria un contrasentit atesa la relació de confiança que manté amb l'autoritat que l'ha nomenat.

En termes generals, es pot advertir que el dret a la negociació col·lectiva aplicable al personal funcionari i al personal laboral difereix fonamentalment en dues qüestions: les matèries que poden ser objecte de negociació i el marge negocial, que són més amplis en la negociació col·lectiva laboral; també és diferent la legitimació de les parts negociadores, ja que per al personal funcionari negocien les organitzacions sindicals, però per al personal laboral ho fa la representació unitària.

No obstant això, hi ha certs drets que comparteixen una mateixa regulació. Per exemple, el dret a la llibertat sindical (LOLS) i el dret de reunió.

### Drets que comparteixen una mateixa regulació

Quant al dret de reunió, l'EBEP estableix que estan legitimats per a convocar-la tant la representació unitària com la sindical, i també un mínim del 40% dels empleats públics de l'Administració que correspongui.

Les reunions al centre de treball s'han de dur a terme fora de les hores de feina, llevat que s'arribi a un acord diferent. La realització de la reunió no pot perjudicar la prestació dels serveis i els que la convoquin seran responsables del seu normal desenvolupament.

### Vegeu també

El contingut d'aquests drets el trobareu desenvolupat en el mòdul 5, sobre drets col·lectius dels funcionaris públics.

### 2.1.2. Deures dels empleats públics

L'article 52 del TRLEBEP estableix que els empleats públics han d'exercir amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals, amb subjecció a la Constitució i a la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes. Aquests deures inspiren el codi de conducta dels empleats públics, que es configura pels principis ètics i de conducta regulats en els articles següents.

En aquests termes l'EBEP enumera els deures dels empleats públics. Com es pot comprovar, utilitza un llenguatge ampli i genèric, sense detallar quines obligacions concretes deriven d'aquests deures o valors. La llei es mostrarà més concreta quan enumeri els principis ètics i de conducta.

No obstant això, aquest catàleg marca unes directrius d'actuació i de comportament que, juntament amb els principis ètics i el codi de conducta, serviran per a interpretar i aplicar el règim disciplinari dels empleats públics. En aquest aspecte, cal tenir en compte la regla del *non bis in idem* que regeix en la relació entre els il·lícits penals i les faltes administratives.

#### Vegeu també

En matèria de *non bis in idem* podeu consultar l'apartat 1 del mòdul 5, sobre règim disciplinari dels empleats públics.

## 2.2. Principis ètics

D'acord amb l'article 53 del TRLEBEP, en primer lloc els empleats públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic. Per tant, s'han d'abstenir de fer cap actuació que posi en perill els valors i principis democràtics, i han d'ajustar la seva actuació a aquests valors.

A continuació l'EBEP enumera els principis d'actuació professional dels empleats públics:

- La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, de client o qualssevol altres que puguin topar amb aquest principi.
- Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.
- La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació

sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

- S'han d'abstenir en els assumptes en què tinguin un interès personal, i de tota activitat privada o interès que pugui comportar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.
- No han de contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan això pugui comportar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.
- No han d'acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.
- Han d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilar la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.
- No han d'influir en l'agilitació o resolució de tràmit o procediment administratiu sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscabament dels interessos de tercers.
- Han de complir amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si escau, resoldre dins el termini escaient els procediments o expedients de la seva competència.
- Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no solament de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualsevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.
- Han de guardar secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, mantenir la discreció adequada sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no poden fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Tots aquests principis s'orienten cap a una finalitat única: la prestació d'un servei públic professionalitzat, imparcial, objectiu, eficaç i de qualitat, deslliurat de tota manipulació, abús d'autoritat, prevaricació o altres figures similars.

En la mesura que informen el servei públic, aquests principis són aplicables a les relacions que l'empleat manté amb l'usuari o destinatari del servei.



### 2.3. Codi de conducta

L'article 54 de l'EBEP descriu el codi de conducta dels empleats públics. A diferència dels principis ètics, estableix un conjunt d'obligacions concretes que regeixen en la relació de servei entre l'empleat i l'Administració. Tanmateix, també conté algunes normes d'actuació en la relació amb els destinataris del servei públic.

D'acord amb el codi de conducta, els empleats públics:

- 1) Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics.
- 2) El compliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de manera diligent, complint la jornada i l'horari establerts.
- 3) Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.
- 4) Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
- 5) Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.
- 6) S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.
- 7) Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables posteriors.
- 8) Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.
- 9) Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.
- 10) Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per a millorar l'exercici de les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes es pot preveure la creació de la instància adequada competent per a centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per a millorar l'eficàcia en el servei.

11) Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

La majoria de normes del codi de conducta recullen els principis que històricament han caracteritzat la funció pública, com el respecte a la jerarquia en l'escala de comandament i la garantia de l'objectivitat, la imparcialitat i la independència en l'exercici de les funcions.

Per les conseqüències que pugui tenir la seva inclusió com a normes del codi de conducta, cal destacar les obligacions següents:

- El deure de mantenir actualitzada la seva formació i capacitat.

#### **La formació**

La formació es deixa d'entendre en un únic sentit, és a dir, l'obligació de l'Administració de facilitar formació al seu personal, i es converteix en una via de dues direccions en les quals aquella obligació es veu corresposta amb el deure dels empleats d'aprofitar la formació, assistint als cursos programats i assolint coneixements. L'incompliment d'aquesta obligació podria tenir conseqüències disciplinàries en el seu cas, però sobretot hauria de tenir efectes, ja sigui positius o negatius, en l'avaluació de l'acompliment dels empleats públics.

- El deure de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori

#### **Ser atès en llengua oficial**

El dret de la ciutadania de ser atesa en la llengua oficial que sol·liciti només es pot garantir si hi ha l'obligació dels empleats públics de conèixer totes les llengües que tinguin reconeguda l'oficialitat en un determinat territori. En aquest sentit, el mateix EBEP estableix que les administracions públiques preveuran la selecció de personal capacitada en els territoris que tinguin dues llengües oficials, cosa que ha estat reiteradament validada pels tribunals de justícia.

Per a garantir autènticament aquell dret, però, caldria fomentar una política de reciclatge lingüístic del personal que presta serveis a l'Administració pública, ja que l'exigència del coneixement de les dues llengües oficials en les proves de selecció és relativament nova en el nostre ordenament jurídic.

#### **Interpretació dels criteris d'actuació**

Cal tenir en compte que cadascun d'aquests criteris d'actuació s'han d'interpretar d'acord amb altres lleis o reglaments que els delimiten i en determinen l'abast, per exemple, en matèria de protecció de dades, arxius públics, secret professional, seguretat i higiene en el treball, etc.

#### **Lectura recomanada**

Consulteu la STS de 8 de juliol de 1991, recurs 5235/1990.

## 3. Les retribucions dels empleats públics

### 3.1. Aspectes generals

El legislador estatal intervé amb profunditat en la configuració legal del sistema retributiu dels funcionaris públics, a causa de les competències que li atribueix la CE i que se centra en dos títols principals:

1r. La competència exclusiva per a aprovar les bases del règim estatutari dels funcionaris públics, que inclou el règim retributiu (article 149.1.18 CE).

2n. La competència exclusiva sobre les bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica (article 149.1.13 CE).

Aquestes competències estatals configuren un sistema retributiu dels funcionaris de caràcter uniforme en totes les administracions públiques. Els articles 23 i 24 de la LMRFP contenen les línies mestres d'aquest sistema, que es poden resumir en els aspectes següents:

- Configuració de l'estructura del sistema retributiu, delimitació de cada concepte i prohibició d'ingressos atípics o altres conceptes no previstos en aquesta llei.
- Determinació de la quantia de les retribucions bàsiques, sou, triennis i pagues extraordinàries, idèntiques en totes les administracions públiques.
- Determinació de la quantia del complement de destinació corresponent a cada nivell.

Per la seva banda, la competència estatal sobre les bases i la coordinació de la planificació de l'activitat econòmica té la seva manifestació cabdal en els límits a l'increment de les retribucions que es fixen anualment mitjançant la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Dins d'aquest marc, les competències de desenvolupament de les comunitats autònomes tindran una incidència menor sobre les normes de regulació directa de les retribucions i més rellevant en aspectes d'incidència indirecta (organitzatius, permisos i llicències, situacions administratives, etc.). Pel que fa a les entitats locals, els correspondrà l'aprovació del nivell del lloc de treball i de la quantia del complement específic, l'aprovació dels criteris d'aplicació del complement de productivitat i la seva assignació i la determinació dels criteris d'assignació i la quantia de les gratificacions per serveis extraordinaris.

L'aprovació de l'EBEP ha comportat la derogació dels articles 23 i 24 LMRFP i la consegüent modificació substancial de l'estructura retributiva; però el Capítol III del Títol III del TRLEBEP, on es regula aquesta matèria, no entrarà en vigor fins que s'aprovin les lleis de desplegament, estatal o autonòmiques. Així doncs, els preceptes de la LMRFP sobre aquest punt mantenen la vigència i, per tant, al llarg del tema exposarem el règim previst en aquesta llei, i deixarem per a l'apartat final el resum dels aspectes essencials de l'EBEP.

### 3.2. L'estructura retributiva

Hem dit que l'estructura retributiva és idèntica en totes les administracions públiques –estatal, autonòmiques i locals–, en virtut de les previsions de l'article 23 LMRFP, que distingeix entre retribucions bàsiques i complementàries.

Retribucions bàsiques	Retribucions complementàries
sou triennis pagues extraordinàries	complement de destinació complement específic complement de productivitat gratificacions serveis extraordinaris

L'actual estructura respon al sistema mixt de funció pública vigent al nostre país; d'aquesta manera, unes retribucions estan en funció del cos o escala –les bàsiques– i altres en funció del lloc de treball –les complementàries de caràcter fix i venciment periòdic mensual.

Cal destacar la creixent importància relativa de les retribucions complementàries respecte de les bàsiques, com a conseqüència que la quantia de les primeres està establerta per la LPGE de cada exercici, amb el caràcter de norma bàsica, mentre que la quantia de les complementàries es determina en cada Administració. L'intent de contenció de la despesa pública per part de l'Estat per mitjà de les LPGE ha provocat els increments de les retribucions vinculades al lloc de treball –més difícils de controlar–, aplicant-hi diferents vies per a superar els límits imposats per la llei pressupostària.

No obstant això, des de l'any 2010 l'Estat ha aplicat una política de reducció i contenció de la despesa pública que ha afectat de ple les retribucions dels funcionaris públics, les quals s'han minorat i congelat com a conseqüència de les polítiques d'estabilitat pressupostària.

#### 3.2.1. Retribucions bàsiques

La quantia del sou i triennis serà la mateixa en totes les administracions públiques per a cada un dels grups en què es classifiquen els cossos, escales, categories o classes de funcionaris. Mentre que la quantia de les pagues extra-

ordinàries serà igual en totes les administracions públiques per a cada grup de titulació segons el nivell del complement de destinació que es percebi i la quantia del complement específic del lloc ocupat.

Aquests conceptes tenen les característiques de continuïtat, determinació i obligatorietat pròpies de les retribucions normals o ordinàries. Segons l'article 23 de la LMRFP, les retribucions bàsiques són sou, triennis i pagues extraordinàries.

### 3.2.2. El sou

És la retribució bàsica en sentit estricte i es correspon a l'índex de proporcionalitat assignat a cada un dels grups de classificació segons la titulació en què s'organitzen els cossos i escales, classes i categories.

Així doncs, el sou depèn –com les altres retribucions bàsiques– del nivell de la titulació acadèmica requerida per a ingressar en cada cos i escala. Avui en dia s'ha perdut el referent de l'índex de proporcionalitat a què es refereix la llei, com a conseqüència que les LPGE determinen el sou per cada grup i no un sou base a multiplicar per l'índex esmentat.

La LMRFP posa un límit a l'amplitud del ventall entre el sou dels diferents grups, en establir que el sou dels funcionaris del grup A no podrà excedir en més de tres vegades el sou dels funcionaris del grup E. Aquesta previsió desapareix en l'EBEP, però com que ja estan determinades i l'increment anual és percentualment el mateix per a cada grup o subgrup, es mantindran les diferències proporcionals vigents actualment.

### 3.2.3. Els triennis

Els triennis consisteixen en una quantitat igual per a cada un dels grups o subgrups de titulació, que remuneren els serveis prestats i incrementen la nòmina del funcionari cada tres anys de servei.

A efectes de percepció de triennis s'han de reconèixer la totalitat dels serveis prestats des que es va començar a treballar a l'Administració i en qualsevol d'elles. El trienni es comença a cobrar a partir del moment en què es compleixen tres anys de serveis efectius, bé en la mateixa Administració, bé per acumulació en diferents administracions. En aquest darrer cas, l'interessat haurà de demanar a les administracions corresponents el certificat de serveis prestats en cada una i després sol·licitar el seu reconeixement per part de l'Administració on presta serveis efectius.

#### Lectura recomanada

Consulteu l'article 24.1 LMRFP.

#### El règim dels triennis

Aquest règim és previst de forma precisa en la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis prestats en l'Administració pública, i el RD 1461/1982, de 25 de juny, de desplegament de l'anterior.

## Còmput dels serveis prestats a efectes de reconeixement de triennis

Computen	No computen
Els serveis prestats a l'Administració, siguin continuats o no, en qualitat de funcionari de carrera, interí, eventual o contractat laboral o administratiu.	Els serveis prestats de manera simultània en dos llocs de treball o les jornades superiors a les ordinàries.
Els serveis prestats com a funcionari en pràctiques.	Els serveis prestats com a becari d'una administració pública.
Els serveis prestats en administracions públiques d'un altre estat membre de la UE.	Els serveis prestats amb caràcter de prestacions personals obligatòries.
Els serveis prestats en qualsevol de les administracions públiques i els seus organismes autònoms.	Els serveis prestats en societats mercantils públiques.

**Còmput dels triennis**

Cal tenir present que el grup en què s'hauran de computar els tres anys serà aquell en el que tingui la condició de funcionari de carrera en el moment de la meritació o dia de venciment del trienni; així, si un funcionari canvia de grup d'adscripció abans de completar un trienni, la fracció de temps transcorregut es considerarà com a temps de serveis prestats en el nou grup.

Una vegada s'han meritat, els triennis corresponents a cada grup s'incorporen a la nòmina de manera definitiva, al marge de la promoció del funcionari i del grup que tinguin a cada moment; és a dir, mantenen la seva individualitat i encara que el funcionari canviï de cos o escala, els triennis que percebrà seran els corresponents al grup en què estava quan es van meritatar.

**Novetat que afecta els funcionaris interins**

Fins a l'aprovació de l'EBEP, els funcionaris interins no tenien dret a la percepció de triennis. Ara, l'article 25.1 TRLEBEP –que va entrar en vigor immediatament–, estableix que aquests funcionaris percebran les retribucions bàsiques corresponents al subgrup o grup d'adscripció, inclosos els triennis. També se'ls reconeixeran els serveis prestats abans de l'entrada en vigor de l'EBEP, però només tindran efectes retributius a partir de l'entrada en vigor, tant en l'EBEP com en la regulació anterior, ja que aquest és un concepte vinculat a la permanència en el servei, condició que no té aquest personal.

La qüestió és diferent per al personal eventual que no té dret a la retribució en concepte de triennis. Malgrat això, quan un funcionari de carrera és nomenat personal eventual té dret a la percepció dels triennis meritats com a funcionari.

**Lectura recomanada**

Vegeu l'article 87.1.i TRLEBEP.

**Doctrina del TJUE sobre no discriminació per raó de la temporalitat**

D'acord amb la doctrina del TJUE sobre l'aplicació de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, qualsevol discriminació en les condicions de treball del personal temporal s'ha de fonamentar en la concurrència d'alguna circumstància justificada i objectivable, que no pot ser el mer fet de la temporalitat. Per aquest motiu, quan un empleat amb nomenament de personal eventual ha aconseguit demostrar que desenvolupa un lloc de treball i unes funcions comparables a les d'un funcionari de la mateixa administració, el TJUE li ha reconegut la igualtat de drets amb el personal funcionari, incloses les retribucions.

**Lectura recomanada**

STJUE de 9 de juny de 2015, assumpte C-177/14.

### 3.2.4. Les pagues extraordinàries

Segons l'article 23.2.c) LMRFP, les pagues extraordinàries, que seran dues a l'any per un import mínim cada una d'elles d'una mensualitat del sou i triennis, es meritiran en els mesos de juny i de desembre. Aquesta llei, inicialment considerava les pagues extraordinàries una retribució bàsica, però la incorporació a cada paga d'una part del complement de destinació i, posteriorment, del complement específic, ha obligat a considerar-les una retribució de caràcter mixt.

#### Vegeu també

En l'apartat final del tema veurem com l'EBEP ja les situa al marge dels dos tipus esmentats.

Pel que fa a la quantia de les pagues extraordinàries, cada una era equivalent, inicialment, a la suma de les retribucions en concepte de sou i triennis. Aquesta quantia ha estat modificada progressivament per les lleis generals de pressupostos de l'Estat a partir de l'exercici de 2003. De manera que, a partir de l'any 2009 ja es preveu que siguin íntegres, igual a la totalitat d'una mensualitat ordinària: retribucions bàsiques (sou i triennis), el complement de destinació del lloc que ocupa i el complement específic. No obstant això, les polítiques de reducció de la despesa pública iniciades l'any 2010 han suposat un retrocés en aquest aspecte.

#### La reducció de les pagues extraordinàries

Mitjançant la modificació de la Llei general de pressupostos per a l'any 2010, l'Estat va minorar les retribucions dels funcionaris públics un 5% de mitjana anual. En conseqüència, des del mes de desembre de 2010 l'import de les pagues extraordinàries de les retribucions bàsiques ja no es corresponen amb una mensualitat completa de sou i triennis.

Quan els funcionaris hagin realitzat una jornada de treball reduïda durant els sis mesos immediatament anteriors als mesos de juny o desembre –en què es perceben les pagues–, l'import de la paga extraordinària experimentarà la reducció proporcional corresponent.

### 3.3. Retribucions complementàries

Segons l'article 23.3 LMRFP, les retribucions complementàries són el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris.

Tant el complement de destinació com el complement específic estan relacionats amb el lloc de treball; el de destinació, amb el nivell assignat al lloc en l'RLT; l'específic, amb les condicions particulars –establertes en la mateixa llei– d'alguns llocs. Per la seva banda, el complement de productivitat es relaciona amb el "com" el funcionari exerceix el seu lloc. Finalment, les gratificacions es corresponen amb els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada ordinària de treball.

#### Principi de no-compensació

Entre les diferents retribucions complementàries entra en joc el principi de no-compensació entre els diferents conceptes retributius, que es tradueix en què són complements que s'han de tractar d'una manera diferenciada, perquè el supòsit d'apreciació o atribució i la finalitat de cada un són diferents. Una conseqüència essencial d'aquest fet és que no

poden tenir un tracte global, com si es tractés d'un sol concepte retributiu, compensant l'increment d'un amb la disminució d'un altre.

No es pot compensar l'increment del nivell del complement de destinació amb la disminució del complement específic; o que allò que s'havia percebut per productivitat sigui absorbit pel complement específic.

L'article 24.2 LMRFP recull el principi de concreció pressupostària, segons el qual:

"La cuantía de las retribuciones básicas, de los complementos de destino asignados a cada puesto de trabajo y de los complementos específicos y de productividad, en su caso, deberá reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de presupuestos generales del Estado y figurar en los presupuestos de las demás administraciones públicas."

Aquest precepte té un doble caràcter bàsic: material i formal. Materialment és un paràmetre de control de la legalitat de les lleis autonòmiques de pressupostos i dels acords d'aprovació dels pressupostos locals. El mandat de publicitat formal s'ha de materialitzar en la concreció de la quantia global de les retribucions bàsiques i de cada retribució complementària en els pressupostos de cada Administració.

#### Lectura recomanada

Consulteu la STC 178/2006, de 6 de juny, i la STC 222/2006, de 6 de juliol.

### 3.3.1. El complement de destinació

És la quantitat corresponent al nivell del lloc de treball que ocupa el funcionari o, si és superior, al nivell corresponent al grau personal consolidat. És de caràcter objectiu i general i està individualitzat per a cada lloc de treball: l'han de tenir tots els llocs i cada lloc només pot tenir un nivell.

#### Nivells de lloc de treball

Recordem que el nivell d'un lloc de treball pot anar de l'1 al 30 i que s'haurà de correspondre amb un nivell de l'interval de mínim i màxim fixat per a cada grup de titulació. La determinació quantitativa del nivell de complement de destinació a cada lloc s'ha de fer mitjançant l'RLT, atenent criteris de titulació, especialització, responsabilitat, competència i comandament.

L'assignació de nivells s'ha de fer de manera que, en tot cas, el nivell d'un lloc de treball sigui superior al que correspongui a qualsevol altre lloc subordinat al primer.

A causa de la connexió del nivell amb l'exercici de la potestat organitzativa, ateses la connexió amb la definició de l'estructura organitzativa i les posicions de jerarquia entre les diferents unitats, cada Administració disposa d'un elevat grau de discrecionalitat a l'hora d'assignar el nivell concret als llocs de treball. En aquest sentit, la jurisprudència afirma que constitueix un judici d'apreciació tècnica essencialment discrecional, només discutible quan s'acrediti desviació de poder –cosa realment difícil– o una diferenciació de nivells discriminatòria per injustificada a llocs de treball idèntics o similars.

Podem afirmar que en la LMRFP el complement de destinació té una doble finalitat: una d'immediata<sup>2</sup>, de caràcter retributiu i, una altra, més a llarg termini, de carrera administrativa<sup>3</sup>.

<sup>(2)</sup>El complement de destinació té un caràcter marcadament objectiu

<sup>(3)</sup>Es transforma en un dret individual i personal del funcionari, en un dret subjectiu.



Pel que fa a la carrera centrada en l'increment de nivell, com que en les diferents administracions ha estat habitual incrementar el nivell mínim dels llocs base o d'entrada, s'ha produït la pèrdua de rellevància de la carrera administrativa basada en aquest element del lloc de treball. La pressió se centra habitualment en el complement específic, atès que cada Administració té més flexibilitat per a incrementar-lo progressivament.

El caràcter objectiu del complement de destinació comporta que no sigui justificable la distinció que es fa de vegades dintre del mateix lloc genèric, segons que es tracti d'un titular recent ingressat a un cos o escala i un funcionari que fa un determinat temps que presta serveis.

**Lectura recomanada**

Consulteu en aquest sentit la STSJ d'Andalusia de 10 març de 1998, ar. 747.

S'ha de tenir present que el nivell dels llocs no té una relació absoluta amb el grup de classificació; així doncs, és freqüent trobar en les RLT les situacions següents:

- Que dos llocs del mateix grup tinguin un nivell diferent.
- Que un lloc d'un grup tingui un nivell superior al d'un altre lloc d'un grup superior.

Els funcionaris no podran obtenir, en cap cas, un lloc de treball amb un nivell no inclòs en els nivells de l'interval corresponent al grup de titulació en què estigui classificat el seu cos o la seva escala.

Cada funcionari ha de posseir un grau personal corresponent a algun dels nivells en què es classifiquen els llocs de treball.

**El grau personal**

És un dret consolidable, amb la condició de dret adquirit, que garanteix al funcionari la percepció del complement de destinació corresponent al seu grau personal quan aquest és superior al del nivell del lloc de treball que ocupi.

Recordem que, amb caràcter general, els funcionaris només poden ser adscrits a llocs de treball que tinguin assignats els nivells corresponents a l'interval del seu cos o escala. Per necessitats del servei i per situacions d'urgència, es podrien fer adscripcions provisionals a llocs de treball situats fora de l'interval de nivells que corresponguin al seu cos o la seva escala. Però, en tot cas, els funcionaris només podran consolidar graus inclosos en l'interval corresponent al grup de classificació del seu cos o la seva escala.

La consolidació del grau personal a què ens referim pot tenir lloc per mitjà de dues vies:

1) Ordinària: per l'exercici d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció.

**Precisions sobre la via ordinària**

a) Si durant el temps en què el funcionari exerceix un lloc es modifica el nivell d'aquest lloc, el temps d'exercici es computa amb el nivell més alt en què ha estat classificat aquest lloc.

b) Els funcionaris que obtinguin un lloc de treball superior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal consolidaran cada dos anys de serveis continuats el grau superior en dos nivells al que posseeixen, sense que en cap cas no puguin superar el corresponent al lloc exercit.

c) Per a consolidar el grau no n'hi ha prou d'ocupar el lloc de treball amb caràcter provisional, cal ocupar-lo amb caràcter definitiu.

d) El temps de permanència en la situació de serveis especials és computat, a efectes de consolidació del grau personal, com a prestat en l'últim lloc ocupat en la situació de servei actiu o en el que posteriorment s'hagi obtingut per concurs.

2) Extraordinària: amb la superació de cursos de formació específics o altres requisits objectius aprovats reglamentàriament, aplicant-hi els principis de mèrit i capacitat.

### 3.3.2. El complement específic

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball, atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat.

#### Lectura recomanada

Consulteu l'article 23.3 LMRFP.

Jurisprudencialment s'han posat en relleu les notes que caracteritzen el complement específic. Segons la STS de 28 octubre de 1996, ar. 7798:

"a) Se trata de un complemento de puestos de trabajo que se fija en función de determinadas condiciones que adornan al puesto correspondiente.

a) Es el Gobierno quien determina cuáles son los puestos que, por reunir alguna o varias de esas condiciones, otorgan a quien los sirve el derecho a percibir esta remuneración. [...]

b) Al ser un complemento de puesto de trabajo sólo lo puede recibir quien lo ocupa y ejerce, y por eso si el funcionario pasa a servir un destino diferente, se extingue su derecho a esa percepción."

De la definició d'aquest complement se'n desprèn el seu caràcter objectiu, que es determina atenent les característiques particulars de cada lloc concret i no les particulars de cada funcionari o el grup de classificació del cos o escala al qual està integrat. Per la mateixa raó, tampoc no es pot assignar per grups professionals o per nivells de complement de destinació.

A *sensu contrario*, aquest caràcter objectiu no permet diferenciar el complement específic de dos llocs de treball quan estan classificats amb un grup de titulació diferent però tenen assignades les mateixes funcions (STS 17 desembre 1999, ar. 10054), llevat que, excepcionalment, l'Administració pugui justificar que hi ha algunes diferències objectives en altres elements del lloc com el volum o càrrega de treball, la quantia del pressupost gestionat, etc.

De l'article 23 LMRFP es desprèn que cada lloc només pot tenir un complement específic, encara que coincideixin una multiplicitat de condicions o factors que són objecte d'avaluació.

#### Lectura recomanada

Consulteu les STS de 30 de maig de 1991 (ar. 4226), de 14 de juliol de 1993, ar. 5641), d'11 de setembre de 1993 (ar. 6600), d'1 de juliol de 1994 (ar. 6239) i de 8 de juny de 1999 (ar. 5851).

#### Lectura recomanada

Consulteu la STS de 26 de febrer de 2002.

El mateix precepte ha servit als tribunals de Justícia per afirmar inicialment que només alguns llocs de treball poden tenir atribuït aquest complement, no tots els llocs.

Posteriorment, la posició jurisprudencial s'ha flexibilitzat utilitzant raonaments diversos, com la singularitat dels llocs en les administracions locals petites o que no s'havia demostrat quins llocs no tenien les característiques per a assignar-los el complement o, simplement, que no es poden deixar tots els llocs sense aquest complement. Finalment admet que tots els llocs en puguin tenir, com veiem en la STS de 3 de maig de 2000 (ar. 4573). A la pràctica, avui en dia, el complement específic s'ha generalitzat en totes les administracions.

La determinació de la quantia del complement específic per a cada lloc de treball es concreta per mitjà de l'RLT. Aquesta exigència, i el seu caràcter objectiu, comporten el deure per a l'Administració de dur a terme un procés de valoració i classificació dels llocs de treball de l'organització, com a requisit formal indispensable per a justificar l'encert en la seva determinació. Aquest procés de valoració consisteix a determinar el grau d'intensitat amb què conflueixen en cada lloc les condicions legalment establertes en la LMRFP.

Cal advertir de la dificultat de distingir amb precisió entre els factors de valoració del nivell de complement de destinació (nivell del lloc) i del complement específic, a causa de la coincidència d'una part important dels factors o condicions que serveixen per a valorar els llocs. Sovint, el complement específic es determina de manera residual, com la quantia necessària per a assolir el total de la valoració obtinguda per un lloc després de deduir el sou i el complement de destinació.

També cal tenir present que el complement de destinació i el complement específic no discorren en paral·lel necessàriament, de manera que quan un lloc té un complement de destinació superior a un altre lloc, també ha de ser superior la quantia del complement específic. Les condicions de determinació del complement específic són diferents i es poden donar amb un grau d'intensitat menor en un lloc amb un nivell de complement de destinació superior. Com s'ha vist abans, es tracta de complements que es valoren separatament.

### 3.3.3. El complement de productivitat

Legalment, aquest complement està encaminat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari fa la seva feina.

Les característiques que configuren el complement de productivitat són les següents:

#### Lectura recomanada

Consulteu la STS de 14 de juliol de 1993 (ar. 1993).

#### Lectura recomanada

Consulteu l'article 23. 3. c) LMRFP.

a) Depèn de "com" porta a terme el lloc de treball cada funcionari i la seva contribució a la consecució de resultats o objectius. En aquest sentit, diferents pronunciaments jurisprudencials han concretat repetidament els aspectes següents:

- Per a acreditar aquest complement és necessari que es compleixin uns objectius determinats o se superin uns nivells de rendiment definits.
- La seva percepció depèn de circumstàncies objectives directament relacionades amb l'exercici del lloc de treball i l'obtenció dels resultats i objectius que hi estan assignats. Tot i que aquestes circumstàncies, a la pràctica, poden tenir un caràcter subjectiu en la seva apreciació per part de qui efectua la valoració.
- La valoració de la productivitat s'ha de fer en funció de circumstàncies relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i la consecució dels resultats i objectius que hi estan assignats en el corresponent programa.

b) El complement de productivitat és, per naturalesa, una retribució subjectiva i individualitzada. Això comporta que la seva assignació es realitzi en funció del desenvolupament singular del funcionari i l'apreciació mitjançant una valoració individualitzada de cada empleat. Per tant, atén la singularitat de l'activitat concreta prestada per cada funcionari

Així no impedeix que la valoració de l'acompliment dels resultats o objectius prefixats es faci per unitats o equips, però sense perjudici de la seva determinació individual a efectes retributius. De fet, la contribució de cada membre en particular en l'obtenció d'uns resultats per cada unitat administrativa s'obtindrà, generalment, a partir de l'informe que emeti el cap de la unitat.

c) La percepció del complement de productivitat exigeix la realització efectiva de la prestació dels serveis, de manera que es considera ajustada a dret la no-acreditació del complement durant els períodes d'interrupció d'aquesta. Aquest aspecte ha generat una casuística molt variada i pronunciaments discutits.

### **Complement subjectiu de productivitat**

Una posició adoptada sovint pels tribunals passa per distingir la percepció d'un complement de productivitat fonamentat correctament en l'activitat extraordinària o l'interès o iniciativa amb què el funcionari fa la seva feina, complement subjectiu que no es té dret a percebre quan no s'ocupa efectivament el lloc de treball, de la percepció d'un complement de productivitat "desvirtuat" que s'hagi establert de manera genèrica per a una categoria o grup de funcionaris. Aquest complement aleshores té en compte elements objectius i no la conducta subjectiva del funcionari, de manera que es produeix una aproximació amb el complement específic.

d) El caràcter personal i subjectiu del complement de productivitat té com a conseqüència que per a aquest concepte no es pot assenyalar una retribució idèntica per a tot el personal d'un grup funcional, unitat, òrgan o Administració.

e) És justificable que determinats funcionaris que ocupen llocs de treball d'un contingut idèntic puguin quedar diferenciats a efectes de productivitat, de manera que la simple existència de funcionaris que perceben el complement de productivitat no és un argument suficient perquè els funcionaris que ocupin llocs de treball similars o idèntics tinguin dret a percebre'l.

f) La jerarquia més alta d'un lloc determinat no és un factor que decideixi per si mateix que un complement de productivitat sigui procedent quan el reben els llocs de treball subordinats, sense que la jerarquia més alta es pugui fer equivalent a un rendiment, una activitat, un interès o una iniciativa en el treball més elevats.

g) No es pot fixar *a priori* la quantia del complement de productivitat d'un funcionari, perquè l'activitat que farà efectivament no es pot preveure o anticipar, atès que la seva concessió està subordinada al compliment d'unes circumstàncies objectives de desenvolupament que per les seves pròpies característiques estan diferides a un moment d'apreciació posterior.

No s'ajusta a les previsions legals la pràctica seguida en moltes administracions consistent a determinar la quantia de la productivitat utilitzant exclusivament els criteris d'assistència i de puntualitat. Aquests ja constitueixen una obligació del funcionari el seu acompliment no es pot estimular mitjançant una millora d'una retribució complementària i, en cas d'incompliment, s'han d'utilitzar els mecanismes disciplinaris corresponents.

Un altre aspecte essencial del complement de productivitat és el seu caràcter de retribució variable. Això significa que es pot incrementar o reduir en les diferents meritacions i, fins i tot, es pot suprimir atenent la concurrència o no dels elements necessaris per a la seva acreditació.

Com afirmen les lleis pressupostàries:

"En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos."

D'aquest caràcter variable es desprèn que la percepció d'un complement determinat no genera un dret adquirit a favor del funcionari; malgrat això, tampoc no en seria admissible la supressió o disminució si no es justifica basant-se en un menor rendiment, interès o iniciativa en el treball.

D'una manera semblant, no es pot utilitzar la retirada del complement de productivitat com un mecanisme amb una finalitat sancionadora encoberta, atès que això significaria un ús desviat de la potestat de fixar complements i, per tant, una desviació de poder.

#### Lectura recomanada

Consulteu la STS de 2 de novembre de 1999, ar. 8091.

#### Lectura recomanada

Consulteu la STSJ de les Balears de 27 de setembre de 2002, JUR 2002/265233.

Cal remarcar que el dret a la percepció del complement de productivitat és relatiu. No inclou el dret a percebre una quantia determinada i es considera un dret subordinat al compliment de les circumstàncies que acrediten la seva percepció. Aquestes circumstàncies dependran de la política retributiva seguida per l'Administració, que manté la seva discrecionalitat per a establir-la de la forma que considera més adient. En tot cas, s'ha d'establir amb caràcter general mitjançant els instruments de manifestació de la potestat reglamentària.

En l'exercici d'aquesta facultat discrecional, l'Administració no pot actuar d'una manera arbitrària o discriminatòria; és més, com que es tracta d'un acte discrecional, l'avaluació del desenvolupament del funcionari i l'assignació correlativa del complement de productivitat corresponent s'hauran de motivar convenientment amb caràcter individual o per remissió als criteris prèviament adoptats.

#### **Facultat discrecional**

Segons l'article 20.5 TRLEBEP, l'aplicació del complement de productivitat requereix l'aprovació prèvia de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment en termes de conducta professional i rendiment o consecució de resultats.

Amb relació al procediment de determinació de la productivitat, s'ha de tenir present que han de ser objecte de negociació entre l'Administració i la representació sindical, en la mesa corresponent, dos aspectes relacionats amb el complement de productivitat: les normes que fixen els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment i la determinació i aplicació de les retribucions dels funcionaris públics. Per tant, podem afirmar que els criteris sobre assignació del complement de productivitat s'hauran de negociar abans que els aprovi reglamentàriament l'òrgan competent.

Finalment, cal tenir present que la legislació vigent també regula el dret d'informació de la representació unitària sobre el complement de productivitat. L'article 40.1.a TRLEBEP preveu que aquests òrgans tenen dret a "rebre informació sobre programes de millora del rendiment"; d'aquesta manera s'ha modificat substancialment el dret que l'article 8.4.a) LORAP atorgava a la Junta de Personal a tenir coneixement i a ser escoltada prèviament respecte a les quantitats que havia de percebre cada funcionari.

#### **3.3.4. Gratificacions per serveis extraordinaris**

Les gratificacions tenen caràcter excepcional i només poden ser reconegudes per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball, que en cap cas poden ésser fixes en la seva quantia ni periòdiques en el dret a percebre-les, ni originar drets individuals en períodes successius. Per tant, es gratifiquen els serveis extraordinaris i no els serveis especials realitzats al marge de l'activitat pròpia i ordinària del lloc de treball dins la jornada de treball.

#### **Lectura recomanada**

Consulteu l'article 37.1.b) i d) TRLEBEP, que ja està en vigor.

## "Jornada normal"

Hem d'entendre que l'expressió "jornada normal" de treball es refereix a la singular i habitual d'un lloc concret i no s'ha de confondre amb la jornada ordinària de caràcter general aplicada en l'Administració corresponent. En aquest sentit, l'excés horari regular que suposa una jornada especial d'un lloc respecte a la general de l'Administració a la que pertany, s'ha de compensar a través del complement específic i del seu factor de dedicació, sense que es pugui tenir en compte aquesta dedicació horària a efectes de serveis extraordinaris.

A la vegada, fixem-nos que es tracta de serveis ocasionals realitzats fora del temps de treball normal, atès que l'ampliació de la jornada laboral que es produeix amb caràcter estable i permanent s'ha de retribuir mitjançant el complement específic. Per tant, és una pràctica incorrecta garantir o facilitar la realització d'un nombre d'hores extraordinàries suficients per a mantenir el poder adquisitiu de les retribucions dels funcionaris públics, perquè aquesta garantia és incompatible amb la naturalesa excepcional i variable de les gratificacions.

Dos factors ens permeten distingir el complement de productivitat de l'específic:

- El fet de prestar serveis fora de la jornada de treball del funcionari.
- El caràcter conjuntural o esporàdic d'aquests serveis.

Si es donen l'estabilitat i la permanència de la prolongació de la jornada som davant un complement específic.

Per a quantificar les gratificacions, es pot establir un valor per hora extraordinària, malgrat que aquest concepte és propi de l'àmbit laboral però no del funcional; sense que això suposi una identificació o confusió dels dos conceptes. D'altra banda, el fet que el valor de cada hora sigui predeterminada i fixa, no determina la quantia fixa de la gratificació corresponent, ni la periodicitat en la seva adjudicació.

També hi ha una certa pràctica en incloure el principi de compensació dels serveis extraordinaris per temps de descans. A falta de norma expressa –legal o pactada–, es considera una facultat discrecional de l'Administració, que entra dintre del seu àmbit d'organització, decidir-se per a compensar els serveis extraordinaris amb temps de descans o abonar-los.

En exercici de la potestat d'organització, l'Administració té discrecionalitat per a determinar els funcionaris més idonis per a fer els serveis extraordinaris, a requeriment i ordre de l'autoritat competent en matèria de personal, única capacitada per a valorar la necessitat o no de la seva prestació. El funcionari no té dret a la realització de serveis extraordinaris ni quan aquests els requereix l'Administració.

### Lectura recomanada

Consulteu la STS de 24 de novembre de 1995, ar. 8816.

### Facultat discrecional

Podem veure l'article 103.1.d) TUCFP, segons el qual, els serveis extraordinaris es poden compensar econòmicament o amb hores lliures de servei.

### 3.4. Altres conceptes retributius

En aquest apartat inclourem els conceptes retributius que no tenen encaix dins les retribucions bàsiques i complementàries. Deixant al marge les pagues extraordinàries, a les quals ja ens hem referit en tractar de les retribucions bàsiques malgrat el seu caràcter mixt, ens referirem a les **aportacions de l'Administració a plans de pensions i al complement personal i transitori (CPT)**.

Pel que fa a les **aportacions de l'Administració a plans de pensions** o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació dels funcionaris, es tracta d'una retribució diferida definida com a tal en les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

#### **Aportació a plans de pensions**

És una pràctica que es va generalitzar en les diferents administracions públiques després que les lleis pressupostàries introduïssin aquesta possibilitat. No obstant això, des de l'exercici 2012 i com a conseqüència de les polítiques de reducció de la despesa pública, les lleis de pressupostos generals de l'Estat prohibeixen fer aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurances col·lectives que incloïen la cobertura de la contingència de jubilació.

La determinació de l'assignació individual corresponent a cada funcionari s'ha de fer en relació amb el grup o subgrup de titulació al qual pertanyi i amb l'antiguitat, segons el que s'estableixi en cada pla de pensions o contracte d'assegurança.

Per la seva part, el CPT es va introduir per la DT dècima de la LMRFP, amb la finalitat exclusiva de pal·liar una possible disminució de retribucions que es pogués produir com a conseqüència de la implantació del nou règim retributiu establert en aquesta norma legal. Amb aquest complement es pretén mantenir els drets adquirits dels funcionaris públics i fer-los compatibles amb el principi d'igualtat. El CPT evita el greuge comparatiu que es derivaria de mantenir indefinidament uns mateixos llocs de treball amb retribucions diferents segons que els ocupin funcionaris anteriors o posteriors al canvi de sistema.

Els tribunals de justícia han admès que el CPT pot tenir una doble finalitat:

- Pal·liar els desajustos produïts pel canvi de règim retributiu.
- Acomodar les retribucions dels llocs de treball mitjançant l'aprovació corresponent d'una nova relació de llocs de treball.

D'acord amb el que s'ha exposat, el CPT es una retribució excepcional que compleix la funció de preservar la quantia de les retribucions anteriors al moment de la implantació d'un nou règim retributiu o de l'aprovació d'una nova relació de llocs de treball, de manera que després d'implantar aquest règim o aprovar aquesta relació no es podria fer servir el CPT per a resoldre situacions individuals afegides o consolidades amb el nou règim retributiu o la nova relació.

#### **Lectura recomanada**

En aquest sentit, consulteu la STSJ d'Andalusia, Granada, de 20 de gener de 2003, JUR 2003/65731.



Dit d'una altra manera, el CPT té com a finalitat respectar el nivell retributiu com a dret adquirit del funcionari. Precisament, el que s'intenta respectar és la retribució total (import total retributiu, segons l'expressió jurisprudencial), concepte que té un significat comprensiu de qualsevol concepte retributiu referit a un lloc de treball concret. Per tant, la seva determinació procedeix d'una anàlisi comparativa entre les retribucions totals del lloc de treball existents en un sistema retributiu i l'altre, amb la qual cosa si una persona continua ocupant el mateix lloc de treball o un altre d'equivalent i subsisteixen les mateixes condicions de treball, la comparació s'haurà de fer tenint en compte tots els factors i les partides salarials preexistents, amb independència que en la nova situació aquestes no tinguin el caràcter de consolidables.

Aquest complement és absorbible per futurs increments de les retribucions, ja siguin conseqüència d'un increment general, derivats de la mobilitat de lloc de treball, o d'una promoció a un cos o escala de grup de titulació superior. La quantia que serà objecte d'absorció o compensació s'estableix en la legislació de funció pública aplicable en cada Administració.

### **3.5. Determinació anual de les retribucions**

La LPGE de cada exercici determina l'evolució de les retribucions dels empleats públics fixant un increment global màxim, un decrement global mínim o una congelació. Cap administració pot vulnerar aquests límits que l'Estat pot imposar per la seva competència exclusiva sobre les bases de coordinació de la planificació de l'activitat econòmica que preveu l'article 149.1.13 CE.

Els últims anys s'han vist totes les possibilitats, des d'un increment màxim del 2% previst per a l'any 2009 fins a una minoració del 5% en còmput anual aplicada el segon semestre de l'any 2010, passant per la congelació de les retribucions bàsiques i complementàries iniciada l'any 2011 i fins l'any 2015.

Amb relació a aquesta qüestió recordarem, de manera breu, les precisions següents:

- a) El càlcul s'haurà de fer a partir de les retribucions íntegres –bàsiques i complementàries–, considerades en la seva globalitat. És a dir, a partir de la suma de tots els conceptes retributius i no per la partida pressupostària relativa a cada concepte separatament.
- b) La limitació es refereix a les retribucions considerades en la seva globalitat en el sentit que està referida a cada un dels col·lectius de personal al servei de cada Administració, funcionari, eventual i laboral.
- c) Relacionat amb això, l'Estat no pot determinar la retribució concreta de cada funcionari o dels d'una escala o subescala. El límit que pot imposar l'Estat s'ha de referir al volum total de les retribucions de tot el personal de cada Admi-

nistració o al total per cada tipus de personal (funcionari, laboral i eventual). En cas contrari, es vulnerarien l'autonomia financera i la potestat de despesa de la resta d'administracions.

d) Els acords o pactes que comportin un incompliment de l'anterior s'han d'adaptar a les previsions de la LPGE de cada exercici.

e) La limitació imposada per la llei admet unes excepcions en la mateixa LPGE, d'acord amb les finalitats següents:

- Per a atendre el venciment de nous triennis o premis d'antiguitat del personal; perquè la comparació entre els dos exercicis s'ha de fer en termes d'homogeneïtat.
- Per a realitzar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances que cobreixin altres situacions en els termes i amb els requisits que es preveuen a la pròpia LGPE.
- Per a efectuar adequacions retributives al contingut dels llocs de treball, amb caràcter singular i excepcional. Un increment basant-se en aquesta excepció requeriria l'aprovació o modificació prèvia de l'RLT.
- Com a conseqüència d'una variació qualitativa o quantitativa dels efectius adscrits a determinats programes, amb caràcter singular (algun o alguns programes) i excepcional (programes en què es justifiqui per a afrontar l'increment necessari del nivell de prestació del servei, etc.). Si s'ha d'augmentar el nombre total d'efectius, això es traduirà en la necessitat de modificar l'RLT i la plantilla de personal.
- Pel grau de consecució dels objectius fixats per a cada programa, mitjançant el complement de productivitat.

### **3.6. Indemnitzacions per raó del servei**

Aquests drets econòmics no constitueixen un nou concepte retributiu, és a dir, es considera que no es destinen a remunerar el treball dut a terme pel funcionari, sinó que tenen com a objectiu rescabalar-lo per les despeses que ha de fer en l'exercici del seu lloc de treball, amb tasques de caràcter esporàdic, generalment fora del lloc on habitualment fa la feina; despeses que no té cap obligació de suportar i que l'Administració haurà d'indemnitzar o compensar. Per tant, són conseqüència de les circumstàncies de temps i lloc en què el funcionari farà les seves funcions.

Així es pot afirmar amb caràcter general. Però en el cas de les indemnitzacions per assistències a sessions d'òrgans col·legiats i de col·laboració en centres de formació del personal de les administracions públiques, seria discutible que les indemnitzacions percebudes no tinguin un marcat caràcter retributiu. De fet, la seva finalitat és retribuir les funcions

que s'encomanen al funcionari que ha d'assistir a les sessions d'aquests òrgans, amb independència del lloc i temps en què es produeixen.

Les indemnitzacions es meriten per les causes següents:

- **Comissions de serveis:** es tracta de serveis circumstancials en un terme municipal diferent del de residència oficial del funcionari. S'abonen sempre, excepte si els serveis estan retribuïts per un import igual o superior al de la indemnització que correspondria, o si la comissió té lloc per iniciativa pròpia del funcionari o bé si aquest renuncia expressament a la indemnització. Es divideixen en dietes (per despeses diàries de manteniment i allotjament), indemnitzacions per residència eventual i despeses de viatge. L'import es fixa en funció del país de destinació i de la categoria del funcionari.
- **Desplaçaments dins el terme municipal per raó del servei:** s'indemnitza el cost del desplaçament, preferentment en mitjans de transport col·lectiu, quan el funcionari està obligat a practicar actuacions fora del seu centre de treball però dins el mateix terme municipal.
- **Traslats de residència:** es perceben per trasllat forçós del funcionari, i si escau, de la seva família, per canvi de destinació, tant a Espanya com a l'estranger, sempre que no sigui a conseqüència d'una sanció. Per aquest concepte el funcionari té dret a l'abonament de les despeses de viatge, inclosos els de la família, a dietes durant els dies de trasllat, incloses les de la família, i a les despeses de transport de mobiliari i utensilis. Si el trasllat és a l'estranger, també té dret en certs casos a una quantitat per despeses d'instal·lació, de viatge per matrimoni i vacances a Espanya, i per defunció.
- **Assistències o drets d'assistència:** es perceben en els casos següents:
  - Per concurrència del funcionari a certs òrgans col·legiats de l'Administració i als consells d'administració d'empreses públiques. Les retribucions per aquest concepte no poden superar el 40% de les corresponents al lloc de treball de principal (càlcul anual).
  - Per a participar en tribunals d'oposicions i concursos. Les retribucions per aquest concepte no poden superar el 20% de les corresponents al lloc de treball principal (càlcul anual).
  - Per a la col·laboració no permanent ni habitual en instituts o escoles de formació i perfeccionament del personal al servei de l'Administració (conferències, cursos, seminaris, congressos, etc.). El total d'aquestes col·laboracions no pot superar les 75 hores a l'any ni el seu import global pot ser superior al 25% de les retribucions del lloc de treball principal (càlcul anual).

### 3.7. Modificacions del sistema retributiu segons l'EBEP

Comparació de l'estructura retributiva

	LMRFP	EBEP
Bàsiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sou</li> <li>• triennis</li> <li>• pagues extraordinàries</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sou</li> <li>• triennis</li> </ul>
Complementàries	<ul style="list-style-type: none"> <li>• c. de destinació</li> <li>• c. específic</li> <li>• c. productivitat</li> <li>• gratificacions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• c. de grau</li> <li>• c. específic</li> <li>• c. productivitat</li> <li>• gratificacions</li> </ul>
Altres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pla de pensions/assegurances</li> <li>• CPT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pagues extraordinàries</li> <li>• pla de pensions/assegurances</li> <li>• CPT</li> </ul>

D'entrada, s'ha de posar de manifest que el capítol retributiu de l'EBEP no entrarà en vigor fins que s'aprovi la legislació de desplegament, a excepció d'alguns preceptes puntuals com els dels triennis del personal interí que hem posat de manifest en l'apartat corresponent.

Entre les característiques més rellevants que introdueix l'EBEP, en relació amb el vigent sistema retributiu, podem destacar:

a) No se simplifica el sistema actual, ja que la desaparició del complement de destinació, que es podia refundre amb l'específic, s'ha acompanyat amb la creació del complement de grau o esgló.

b) No hi ha cap adaptació per a les entitats locals, ni es tenen en consideració les singularitats dels municipis petits.

c) Disminueix la importància dels conceptes més objectius relacionats amb el lloc de treball. Per contra, adquireixen més rellevància els conceptes de caràcter més subjectiu, relacionats amb "com" exerceix cada funcionari les seves tasques i funcions; per l'increment del complement de grau i la quantificació del complement de productivitat es té en consideració l'avaluació del rendiment o del desenvolupament.

Les retribucions complementàries previstes per l'EBEP no són una relació tancada, ja que remet la seva determinació a les lleis de desplegament de cada Administració, i es poden utilitzar altres criteris diferents dels que estableix la llei bàsica. Previsiblement, no hi haurà diferències significatives entre les diferents lleis de funció pública autonòmiques i d'aquestes respecte a la llei estatal, pel que fa al nombre de conceptes i el seu contingut; caldrà veure si a l'hora de concretar els paràmetres de valoració i determinació de la quantia, les divergències són superiors.

De moment, els canvis introduïts significaran la desaparició del complement de destinació corresponent al nivell del lloc de treball; d'aquesta manera, quedarà un únic complement del lloc, cosa que comporta una simplificació respecte al sistema actual i evitarà certa duplicitat entre els dos complements.

No obstant això, la simplificació anterior es compensa de forma negativa amb la creació d'un nou complement, amb una denominació no determinada en la llei, però que presumiblement, tindrà el nom de complement de grau. Aquest complement es basa en la progressió del funcionari en la carrera administrativa horitzontal, a la qual ens hem referit en l'apartat relatiu a la carrera administrativa. Aquest complement és consolidable i l'adquisició d'un grau o esglaió té la condició de dret adquirit.

Es manté el complement de productivitat amb la mateixa definició i contingut; però es requereix que per a implementar aquest complement, cada Administració estableixi un sistema d'avaluació de l'acompliment dels seus funcionaris.

També s'introdueixen modificacions substancials respecte a les retribucions dels funcionaris en pràctiques, ampliant alhora les facultats de cada Administració en aquest punt. Segons l'article 26 TRLEBEP, "les administracions públiques" determinaran les retribucions dels seus funcionaris en pràctiques i, suposem, no es podran veure afectades per les determinacions que en facin altres administracions.

La DT primera de l'EBEP garanteix que el desplegament de la llei no comporti cap disminució de la quantia dels drets econòmics i altres complements retributius inherents al sistema de carrera vigent, sigui quina sigui la situació administrativa en què es trobi el personal. La legislació de desplegament haurà d'aclarir el dubte de si la carrera vigent està integrada pel complement de destinació i el complement específic o solament pel primer; i, en aquest darrer cas, si es refereix al grau personal consolidat o, si és superior, al complement de destinació corresponent al nivell del lloc ocupat.

## 4. Règim d'incompatibilitats dels empleats públics

### 4.1. Àmbit objectiu i subjectiu de la legislació sobre incompatibilitats

La Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (LI) conté la regulació del règim d'incompatibilitats d'aplicació als empleats públics. Mitjançant aquesta norma es dóna compliment als mandats constitucionals continguts en els articles 103.3, que reserva a la llei la regulació del sistema d'incompatibilitats dels funcionaris públics, i en el 148.1.18, que fixa la competència de l'Estat per a dictar les bases del règim jurídic de les administracions públiques.

En la sentència 178/1989, de 2 de novembre (FJ 6è.), el TC aclareix el títol competencial en virtut del qual l'Estat exerceix la competència per a dictar les bases del règim d'incompatibilitats dels empleats públics i afirma que, si bé la DF 1a. de la LI disposa que els preceptes continguts en aquesta es consideren bases del règim estatutari de la funció pública, en realitat el règim d'incompatibilitats "debe encuadrarse dentro del régimen jurídico de las administraciones públicas", sense que això alteri la competència de l'Estat per a l'establiment de les bases relatives a aquest en virtut del mateix article 149.1.18 CE.

L'article 2 LI estableix l'àmbit subjectiu i objectiu de la Llei i, com tot seguit veurem, tant respecte de l'un com de l'altre, ho fa amb vocació de ser exhaustiva.

- Respecte de l'àmbit subjectiu ens diu l'apartat 2 de l'article 2 LI que **el règim d'incompatibilitats és aplicable a tot el personal al servei del sector públic, amb independència de quina sigui la naturalesa del vincle jurídic de la relació d'ocupació, és a dir, amb independència que es tracti de personal amb un vincle de naturalesa estatutària o personal amb un vincle de naturalesa laboral.**
- Respecte a l'àmbit objectiu, l'apartat 1 de l'art 2. LI estableix que **el règim d'incompatibilitats és aplicable al personal que presti els seus serveis en el sector públic, entenent per sector públic qualsevol Administració pública i qualsevol ens o empresa privada que tingui una participació del capital públic o dels ingressos públics de caràcter majoritari.**

#### L'article 2.1 LI

En concret, l'article 2.1 enumera com a sector públic:

- L'Administració general de l'Estat, tant respecte al personal civil com militar.
- Les administracions de les comunitats autònomes, els organismes que en depenen, les seves assemblees legislatives i els seus òrgans constitucionals.
- Les corporacions locals i els organismes que en depenen.

- L'Administració de la Seguretat Social, les seves entitats gestores i qualsevol altre ens o organisme d'aquesta.
- Els ens, corporacions de dret públic, fundacions i consorcis el pressupost dels quals es dotin ordinàriament en més d'un 50% amb subvencions o altres ingressos procedents de les administracions públiques.
- Les empreses en què la participació del capital de les administracions públiques sigui superior, directament o indirectament, al 50%.
- El Banc d'Espanya i les institucions financeres públiques.
- El personal que faci funcions públiques retribuïdes mitjançant aranzel.
- El personal que, independentment d'on presti els seus serveis, li sigui aplicable el règim estatutari dels funcionaris públics.

En conseqüència, podem definir el règim d'incompatibilitats com el règim jurídic en virtut del qual, tot el personal que presta els seus serveis en el sector públic, ja sigui personal funcionari o personal laboral, té prohibit exercir cap altra activitat professional o lucrativa, ja sigui en el sector públic o en el sector privat, llevat dels casos en que la llei expressament ho permeti.

### **Problemes constitucionals**

Els problemes constitucionals que ha plantejat la regulació del règim d'incompatibilitats (podeu veure les sentències del TC 178/1989, 42/1990 i 68/1990, entre altres) són:

- Si la impossibilitat de comptabilitzar un lloc de treball en el sector públic comporta una limitació del dret al treball que reconeix l'article 35 CE i del dret de la propietat que regula l'article 33 CE.  
El TC ha declarat que la LI no vulnera cap dels preceptes esmentats: les limitacions que imposa el règim d'incompatibilitats existeixen sobre la base d'una justificació objectiva i raonable:
  - Pretenen obtenir una garantia objectiva de la independència i imparcialitat del treball en el sector públic.
  - Pretenen aconseguir una finalitat econòmica, que està connectada amb el principi d'eficàcia de l'article 103 CE.
- L'aplicació del règim d'incompatibilitats al personal no funcionari.  
Sobre l'aplicació del règim jurídic d'incompatibilitats al personal no funcionari, el TC ha declarat que el legislador és lliure per a establir un règim comú d'incompatibilitats per a tot el sector públic i que la desigualtat de tracte que això pot comportar entre els contractats laborals del sector privat i els del sector públic no és contrària a la CE, atès que, tot i que l'article 103.3 CE fa referència únicament als funcionaris, la fonamentació del règim de les incompatibilitats de la resta d'empleats del sector públic la trobem en l'article 103.1, és a dir, en el principi d'eficàcia amb què l'Administració ha de prestar els seus serveis.

## **4.2. Els principis generals que regeixen el règim d'incompatibilitats**

La LI classifica les activitats que poden ser objecte d'una autorització de compatibilitat respecte de l'activitat principal exercida en el sector públic en tres grups: activitats públiques, activitats privades i activitats exemptes. En aquest sentit, com tot seguit veurem, l'article 1 LI conté els principis que són aplicables a cadascun d'aquests grups, tot preveient un règim molt més estricte res-

pecte de la possibilitat d'exercir una segona activitat en el sector públic que no pas en relació amb la possibilitat d'exercir aquesta segona activitat en el sector privat.

Així, en relació amb altres activitats públiques, regeixen tres principis: el de dedicació a un sol lloc de treball, el d'incompatibilitat econòmica i el d'imparcialitat i independència de l'empleat públic. La incompatibilitat és quasi absoluta, amb les excepcions que expressament estableixi la llei.

En canvi, en relació amb les activitats privades, el sistema és més flexible i només regeix el principi d'imparcialitat i independència de l'empleat públic. La majoria d'activitats són compatibles, i es limita la prohibició a l'exercici d'una segona activitat únicament als supòsits que puguin afectar la imparcialitat de l'empleat públic.

Al marge d'aquests principis, la LI ha previst una sèrie de regles que són d'aplicació comuna respecte de les activitats públiques i privades.

Finalment, pel que fa a les activitats exceptuades del règim d'incompatibilitats, la LI es limita a enumerar quines són aquestes activitats.

#### **4.2.1. Principis que regeixen respecte d'altres activitats públiques**

**a) Principi de dedicació a un sol lloc de treball.** El personal comprès en l'àmbit d'aplicació de la Llei d'incompatibilitats no podrà fer compatible la seva activitat amb l'exercici d'un segon lloc de treball, càrrec o activitat en el sector públic, llevat de les excepcions que estableixi la Llei (article 1.1 LI).

Als efectes del règim d'incompatibilitats, es considera activitat en el sector públic la que porten a terme els membres electes de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes i de les corporacions locals, per als alts càrrecs i altre personal dels òrgans constitucionals i de totes les administracions públiques, incloent-hi l'Administració de justícia i la de la Seguretat Social.

**b) Principi d'incompatibilitat econòmica.** El personal comprès en l'àmbit d'aplicació de la Llei d'incompatibilitats no podrà percebre més d'una remuneració amb càrrec als pressupostos del sector públic.

**c) Principi d'imparcialitat i independència de l'empleat públic.** El personal comprès en l'àmbit d'aplicació de la Llei d'incompatibilitats no podrà exercir càrrecs, professions o activitats públiques que puguin impedir o menyscabar l'estricta compliment dels seus deures o comprometre la seva imparcialitat o independència (article 1.3 LI).

#### **Concepte de remuneració**

Per remuneració hem d'entendre qualsevol dret de contingut econòmic derivat, directament o indirectament, d'una prestació o servei personal (article 1.2 LI).



#### **4.2.2. Respecte d'altres activitats privades regeix, únicament, el principi d'imparcialitat i independència de l'empleat públic**

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació de la Llei d'incompatibilitats no podrà exercir càrrecs, professions o activitats privades que puguin impedir o menyscar l'estricta compliment dels seus deures o comprometre la seva imparcialitat o independència.

#### **4.2.3. Regles d'aplicació comuna a la possibilitat d'autoritzar la compatibilitat d'una segona activitat pública o privada**

L'article 16 LI conté aquestes regles, segons les quals:

a) No es podrà autoritzar l'exercici d'una segona activitat, tant si aquesta és en el sector públic com en el privat, quan les retribucions complementàries que percebi l'empleat públic incloguin el factor d'incompatibilitat.

b) Es podrà reconèixer la compatibilitat, tot i que les retribucions que percebi l'empleat públic incloguin el factor d'incompatibilitat:

- Per a exercir com a **professor universitari associat** en règim de dedicació no superior a la de temps parcial i amb una durada determinada i
- Per a dur a terme **activitats d'investigació** de caràcter no permanent o **assessorament en supòsits concrets** que no es corresponguin a les funcions del personal adscrit en les respectives administracions públiques.
- Al personal docent i investigador universitari, per a l'acompliment d'un segon lloc de treball en el sector públic sanitari o de caràcter exclusivament investigador en centres de recerca del sector públic.

c) Es podrà reconèixer la compatibilitat per a exercir una segona activitat en el sector privat als empleats públics que ocupin llocs de treball que comportin la percepció de retribucions complementàries en consideració als factors enumerats en l'article 24 b) TRLEBEP (especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat), sempre que la quantia percebuda per aquesta retribució complementària no superi el 30% de la retribució bàsica, excloent-ne els conceptes que tinguin com a causa l'antiguitat.

### **4.3. El règim d'incompatibilitats aplicable a les activitats públiques**

La regla general, com ja hem vist, és la de dedicació exclusiva a un sol lloc de treball: **cap empleat públic no podrà desenvolupar un segon lloc treball o activitat en el sector públic llevat dels supòsits previstos en la llei**, que són els que tot seguit estudiarem.

#### **4.3.1. Activitats públiques relacionades amb la docència o les activitats d'investigació o d'assessorament**

1) Es podrà autoritzar la compatibilitat per a ocupar un lloc de treball com a professor universitari associat en règim de dedicació a temps parcial i amb una durada determinada (article 4.1 LI).

##### **Professor associat**

D'acord amb la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU), el professor associat ha de ser contractat en règim laboral (article 48.2), amb un contracte temporal i dedicació a temps parcial (article 53.c). S'ha de subscriure amb especialistes de reconeguda competència que acreditin exercir la seva activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari (article 53.a).

2) Es podrà autoritzar la compatibilitat als catedràtics i professors titulars d'universitats i als catedràtics d'escoles universitàries, per a ocupar un segon lloc de treball en el sector públic sanitari o d'investigador en centres públics de recerca, sempre que els dos llocs de treball (el principal i el de segona activitat) estiguin reglamentàriament autoritzats com de prestació a temps parcial (article 4.2, primer paràgraf LI).

3) Es podrà autoritzar la compatibilitat als professors titulars d'escoles universitàries d'infermeria, per a ocupar un segon lloc de treball en el sector sanitari, sempre que els dos llocs de treball (el principal i el de la segona activitat) estiguin reglamentàriament autoritzats com de prestació a temps parcial (article 4.2, tercer paràgraf LI).

##### **Excepció**

La disposició transitòria 4a. LI estableix, però, una excepció respecte als catedràtics i professors de les facultats de Medicina i Farmàcia i de les escoles universitàries d'Infermeria, segons la qual l'activitat docent d'aquests catedràtics i professors és compatible, sense necessitat de cap autorització prèvia, amb l'activitat assistencial en els centres hospitalaris de la universitat o concertats amb aquesta.

4) Es podrà autoritzar la compatibilitat als catedràtics i professors de música que prestin serveis en els conservatoris superiors de música i en els conservatoris professionals de música, per a ocupar un segon lloc de treball en el sector públic cultural, sempre que els dos llocs de treball (el principal i el de la segona activitat) estiguin reglamentàriament autoritzats com de prestació a temps parcial (article 4.2, quart paràgraf LI).

5) Es podrà autoritzar la compatibilitat als professors universitaris, amb independència de quina sigui la seva dedicació –total o parcial– per a la realització de treballs de caràcter científic, tècnic o artístic i per a la realització de cursos d'especialització, de conformitat amb el que disposa l'article 83 LOU (article 4.3 LI).

#### **Article 83.1**

"Colaboración con otras entidades o personas físicas: Los grupos de investigación reconocidos por la Universidad, los Departamentos y los Institutos Universitarios de Investigación, y su profesorado a través de los mismos o de los órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas similares de la Universidad dedicados a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación, podrán celebrar contratos con personas, Universidades o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación."

6) Es podrà autoritzar, excepcionalment, la compatibilitat, a qualsevol empleat públic, per a l'exercici d'activitats d'investigació de caràcter no permanent o d'assessorament en supòsits concrets, que no es corresponguin amb les funcions del personal adscrit a l'Administració. L'assignació de l'encàrrec s'haurà de fer mitjançant concurs públic, o directament quan l'encàrrec exigeixi determinades qualificacions que únicament tinguin els empleats públics afectats per la LI (article 6 LI).

#### **4.3.2. Activitats autoritzades per raons d'interès públic**

Es podrà autoritzar la compatibilitat per a exercir una segona activitat en el sector públic quan l'òrgan de govern de l'Administració corresponent ho determini perquè hi concorre una raó d'interès públic. La segona activitat únicament es podrà prestar en règim laboral, a temps parcial i amb una durada determinada (article 3.1 LI).

#### **4.3.3. Activitats que comportin l'exercici de determinats càrrecs electius**

1) Ser membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes, llevat que percebin retribucions periòdiques per aquest càrrec o que se n'estableixi la incompatibilitat.

2) Ser membres de les corporacions locals, llevat dels supòsits que percebin retribucions per aquest càrrec en règim de dedicació exclusiva. L'empleat públic que hagi accedit a la condició de regidor sense tenir dedicació exclusiva tindrà garantit, durant el període del seu mandat, la permanència en el lloc de treball on estigui prestant els seus serveis en el moment de l'elecció, sense que pugui ser traslladat a altres places vacants o obligat a concursar per aquestes places vacants (article 74.3 LBRL).

## **Incompatibilitat**

No obstant això, cal tenir present que no és possible autoritzar la compatibilitat per a exercir un càrrec electiu en la corporació local quan es té la consideració d'empleat públic de la mateixa corporació local. Així ho preveu l'article 74.1.a) LBRL, que disposa que els membres de les corporacions locals queden en la situació de serveis especials quan siguin funcionaris de la mateixa corporació per a la qual han estat elegits. Aquesta mateixa regla també s'aplica al personal laboral, que d'acord amb l'article 46 ET passarà a la situació d'excedència forçosa.

En el mateix sentit, l'article 178 de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general, estableix que és una causa d'incompatibilitat amb la condició de regidor, tenir la condició de funcionari o personal laboral en actiu del respectiu ajuntament i de les entitats que en depenen. En aquest supòsit, l'apartat 4 d'aquest article disposa que el funcionari o personal laboral que opti al càrrec de regidor passarà a la situació de serveis especials o a la situació prevista per al personal laboral que, en tot cas, haurà de comportar la reserva del seu lloc de treball.

Si s'autoritza la compatibilitat, els empleats públics únicament podran percebre les retribucions corresponents a una de les dues activitats, sense perjudici de les dietes, indemnitzacions o assistències que corresponguin per l'exercici del càrrec electiu.

No obstant això, quan els membres de les corporacions locals exerceixin el seu càrrec en règim de dedicació parcial, podran percebre les retribucions per aquesta dedicació (el Ple de l'ajuntament determinarà els càrrecs que comporten aquesta dedicació parcial, les seves retribucions i el règim de la dedicació mínima necessària per a la percepció de les retribucions), sempre que la duguin a terme fora de la jornada de treball que tinguin assignada en el sector públic a què correspongui la seva activitat principal. El sector públic on l'empleat públic presti la seva activitat principal i la corporació local de la qual sigui membre en règim de dedicació parcial s'hauran de comunicar recíprocament la jornada i les retribucions d'aquest, i també qualsevol modificació.

### **Els membres de les corporacions locals**

L'article 75 LBRL conté la regulació de les diferents dedicacions dels membres electes de les corporacions locals. Els membres electes de les corporacions locals poden exercir el seu càrrec amb dedicació exclusiva, amb dedicació parcial o sense dedicació.

Quan exerceixin el seu càrrec amb dedicació exclusiva, passaran a la situació de serveis especials respecte del lloc que ocupaven i percebran les retribucions corresponents a l'exercici del seu càrrec. Aquestes retribucions seran incompatibles amb qualsevol altra percepció a càrrec dels pressupostos del sector públic (article 75.1 LBRL)

Quan exerceixin el seu càrrec amb dedicació parcial, hauran de sol·licitar prèviament i en el sector públic on exercien la seva activitat principal, l'autorització de compatibilitat. En aquest supòsit, tal com hem vist, percebran les retribucions corresponents al càrrec exercit en règim de dedicació parcial, a més de les retribucions corresponents a la seva activitat principal, i en tot cas cal respectar els límits previstos anualment en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Quan exerceixin el seu càrrec sense dedicació, ni exclusiva ni parcial, percebran les retribucions corresponents a la seva activitat principal i les assistències per la concurrència efectiva a les sessions dels òrgans col·legiats de la corporació local dels quals formin part (article 75.3 LBRL).

L'article 75 bis i ter LBRL també estableix limitacions quant al nombre de membres amb dedicació exclusiva que poden tenir les entitats locals i les seves retribucions màximes.

#### **4.3.4. Quan la segona activitat ho sigui per haver accedit a un nou lloc de treball en el sector públic**

Els empleats públics que accedeixin a un nou lloc de treball en el sector públic, hauran d'optar per un d'ells dins el termini de la presa de possessió. Si durant aquest període l'empleat públic no ha exercit el seu dret d'opció, s'entendrà que ha optat pel nou lloc, i passarà a la situació d'excedència voluntària respecte de l'altre o altres llocs que ocupava.

##### **Llocs de treball compatibles**

Si tots dos llocs de treball són susceptibles de ser compatibles, l'empleat públic, dins els deu primers dies del període de presa de possessió, haurà de sol·licitar l'autorització. Mentre recau la resolució, s'entendrà prorrogat en el lloc de treball que estava ocupant.

La jurisprudència ha acceptat, per al personal laboral al servei del sector públic, l'aplicació d'aquesta excedència voluntària per incompatibilitats, tot i que l'ET no la preveu: quan el personal laboral estigui ocupant un lloc de treball en el sector públic incompatible amb el segon lloc de treball que es pretén ocupar, no serà aplicable l'article 46.2 ET, que regula l'excedència voluntària, sinó l'article 10 i la disposició transitòria primera LI. L'excedència voluntària per incompatibilitat de la LI no està sotmesa a cap termini fix, sinó que té una durada igual a la de la situació que ha donat lloc al seu naixement, ni comporta la reserva del lloc de treball que s'ocupava.

#### **4.3.5. Regles que regeixen amb el fi de poder autoritzar la compatibilitat d'una segona activitat en el sector públic**

Les regles que regeixen per a poder autoritzar la compatibilitat d'una segona activitat, per a qualsevol dels supòsits que hem vist, són les següents:

- a) Que hi hagi una autorització de compatibilitat prèvia i expressa.
- b) L'autorització de compatibilitat no podrà comportar la modificació de la jornada i de l'horari de treball de cap dels dos llocs de treball.
- c) Les remuneracions que la persona autoritzada percebi per tots dos llocs de treball:
  - No podran superar la remuneració màxima prevista en els pressupostos generals de l'Estat per al càrrec de director general i
  - No podran superar la retribució que correspongui a l'empleat públic per l'activitat principal, estimada en règim de jornada ordinària, incrementada en els percentatges següents:
    - 30% funcionaris grup A
    - 35% funcionaris grup B
    - 40% funcionaris grup C
    - 45% funcionaris grup D

- 50% funcionaris grup E

La superació dels límits retributius que acabem d'esmentar, en còmput anual, requerirà en cada cas un acord exprés de l'òrgan de govern de l'Administració i només es podrà concedir sobre la base de raons d'especial interès per al servei.

d) Els serveis prestats en el segon lloc de treball o activitat no computen a efectes de triennis, de drets passius i de pensió per a la Seguretat Social.

e) Les pagues extraordinàries i les prestacions de caràcter familiar únicament es poden percebre per a un dels llocs.

#### **4.4. El règim d'incompatibilitats aplicable a les activitats privades**

El principi que regeix respecte de les activitats privades, tal com ja hem vist, és el d'imparcialitat i independència de l'empleat públic. També regeix, però, la regla comuna, que també hem estudiat, segons la qual no es podrà autoritzar l'exercici d'una segona activitat en el sector privat, quan les retribucions complementàries que percebi l'empleat públic incloguin el factor d'incompatibilitat, llevat que la quantia que es percebi per aquest factor o per qualsevol altre que s'inclogui dins del concepte de l'article 24.b) TRLEBEP no superi el 30% de la retribució bàsica, exclosos els conceptes que tinguin l'origen en l'antiguitat.

Establertes aquestes dues regles, la LI enumera el conjunt d'activitats respecte de les quals en cap cas no es podrà autoritzar la compatibilitat (article 12). En conseqüència, respecte de qualsevol altra activitat privada, no enumerada en l'article 12 LI, es podrà reconèixer la compatibilitat, sempre que es compleixi amb els requisits que preveuen els articles 13 i 14 LI.

##### **4.4.1. Activitats privades que no poden ser compatibles**

1) Activitats privades, incloses les de caràcter professional, ja sigui per compte propi o per servei d'entitats o particulars que es relacionin directament amb els assumptes respecte dels quals intervé, ha intervingut o intervindrà en un futur el sector públic on presta els seus serveis.

2) La pertinença a consells d'administració o a òrgans rectors d'empreses o entitats privades, si l'activitat d'aquestes està directament relacionada amb les que du a terme el sector públic on l'empleat públic presta serveis.

3) L'exercici, directament o per part d'una persona interposada, de càrrecs en empreses o societats concessionàries, contractistes d'obres, serveis o subministraments, arrendatàries o administradores de monopolis, o amb participació o aval del sector públic.

4) La participació superior al 10% del capital de les empreses o societats del punt anterior.

5) Activitats privades que requereixin una presència efectiva de l'empleat públic durant un horari igual o superior a la meitat de la jornada setmanal de treball en el sector públic, llevat que l'activitat pública sigui alguna de les enumerades en la LI com de prestació a temps parcial.

#### **4.4.2. Regles que regeixen per tal de poder autoritzar la compatibilitat d'una segona activitat en el sector privat**

1) No es pot autoritzar la compatibilitat per a exercir una segona activitat en el sector privat quan l'empleat públic ja tingui autoritzada una compatibilitat per a un segon lloc de treball o activitat pública, sempre que la suma de les jornades de les activitats públiques compatibles sigui igual o superior a la màxima prevista en el sector públic. *A sensu contrario*, es podrà autoritzar la compatibilitat quan la suma d'aquestes jornades no arribi a aquest límit.

2) Els reconeixements de compatibilitat no podran modificar la jornada de treball i horari que l'empleat públic tingui assignats en el sector públic. El canvi de lloc de treball en el sector públic deixarà automàticament sense efecte l'autorització de compatibilitat.

#### **4.5. Incompatibilitats amb les pensions públiques**

L'article 3.2 LI estableix la incompatibilitat de determinades pensions públiques amb l'exercici d'un lloc de treball en el sector públic. En concret, preveu que la pensió de jubilació és incompatible amb qualsevol activitat en el sector públic.

##### **Professors universitaris emèrits**

Aquesta incompatibilitat no afecta els professors universitaris emèrits, respecte dels quals sí que és compatible la pensió de jubilació amb l'exercici de l'activitat en el sector públic (disposició addicional 9a. LI).

En canvi, i únicament pel que fa al personal laboral, la pensió de jubilació parcial és compatible amb un lloc de treball públic a temps parcial.

#### **4.6. Activitats exemptes**

L'article 19 LI enumera les activitats que s'exceptuen del règim d'incompatibilitats. És a dir, detalla les úniques activitats que l'empleat públic pot portar a terme sense necessitat d'obtenir prèviament una autorització expressa per a fer-ho.

1) Activitats derivades de l'administració del patrimoni personal o familiar.

- 2) Activitats de direcció de seminaris, cursos o conferències en centres oficials destinats a la formació de funcionaris o professorat, quan no tingui caràcter permanent o habitual ni comportin més de 75 hores a l'any, així com la preparació per a l'accés a la funció pública.
- 3) Activitats de participació en tribunals qualificadors de proves selectives per a l'accés a la funció pública.
- 4) Participació del personal docent en exàmens, proves o avaluacions diferents de les que habitualment els corresponguin.
- 5) L'exercici del càrrec de president, vocal o membres de juntes rectores de mutualitats o patronats de funcionaris, sempre que no sigui un càrrec retribuït.
- 6) La producció i creació literària, artística, científica o tècnica, i les publicacions derivades d'aquesta activitat, sempre que no tinguin lloc com a conseqüència d'una relació laboral o de prestació de serveis.
- 7) La participació ocasional en col·loquis i programes en qualsevol mitjà de comunicació.
- 8) La col·laboració i assistència ocasional a congressos, seminaris, conferències o cursos de caràcter professional.



## Resum

En l'apartat dedicat a l'ordenació del temps de treball hem estudiat les diverses situacions que poden afectar el dit concepte i que permeten als empleats públics absentar-se del seu lloc de feina o reduir la seva jornada normal de treball i conciliar la seva vida laboral, personal i familiar.

Pel que fa als drets, deures i al codi de conducta dels empleats públics, hem estudiat que la Constitució garanteix el dret de la ciutadania al servei públic, prestat per professionals qualificats, que actuïn amb objectivitat, independència i imparcialitat.

Amb aquest objectiu, l'EBEP recull l'esquema tradicional dels drets i deures propis de la funció pública i n'afegeix de nous, amb un propòsit de modernització i d'adaptació de l'ocupació pública als nous models de gestió dels recursos humans importats del sector privat.

En aquesta matèria abandona la distinció entre classes de personal i estableix un mateix decàleg de drets i deures aplicable a tots els empleats públics.

El règim de drets del personal que presta serveis a l'Administració pública s'explica i s'entén amb relació als deures que són inherents a la seva condició. L'objectiu principal dels drets dels funcionaris públics és assegurar-los seguretat i estabilitat en el treball, sense la qual potser no es podria oferir un servei independent i imparcial a la ciutadania, atès el funcionament mateix del sistema democràtic i la seva incidència en l'Administració pública, on els canvis de govern i de grups de poder se succeeixen periòdicament.

L'evolució de la societat i el progrés dels valors socials també es traslladen a l'entramat de drets i deures dels empleats públics, cosa que ha afavorit, per exemple, la incorporació dels drets de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, les polítiques d'igualtat de gènere o la garantia dels drets lingüístics de la ciutadania.

En el tercer apartat, dedicat al sistema retributiu dels empleats públics, hem estudiat l'estructura retributiva dels funcionaris públics. Aquesta és idèntica en totes les administracions públiques –estatal, autonòmiques i locals–, en virtut de les previsions de l'article 23 LMRFP, que distingeix entre retribucions bàsiques i complementàries.

- Són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries.

- Són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris.

A més a més, hem estudiat que la LPGE de cada exercici determina l'evolució de les retribucions dels empleats públics; això implica un límit per a totes les administracions, que l'Estat pot imposar per la seva competència exclusiva sobre les bases de coordinació de la planificació de l'activitat econòmica que preveu l'article 149.1.13 CE.

Finalment, hem estudiat el règim d'incompatibilitats dels empleats públics que presten els seus serveis en el sector públic:

- Hem determinat els àmbits subjectiu i objectiu del règim jurídic d'incompatibilitats que inclou qualsevol persona que presti els seus serveis en el sector públic, amb independència de quina sigui la seva relació amb aquest sector, que comprèn qualsevol Administració pública i qualsevol ens, corporació de dret públic, fundació, consorci o empresa privada que tingui una participació del capital públic o dels ingressos públics de caràcter majoritari.
- També hem estudiat els diferents tipus d'activitats que diferencia la legislació sobre incompatibilitats –públiques, privades i exemptes– i els principis que regeixen cadascuna d'aquestes activitats pel que fa a la possibilitat que l'Administració autoritzi la seva compatibilitat amb l'activitat principal exercida en el sector públic.

## Activitats

### Activitats de l'apartat 1: Ordenació del temps de treball

1. Expliqueu en què consisteix el permís per part.
2. Definiu els conceptes de *jornada* i d'*horari*.

### Activitats de l'apartat 2: Drets, deures i codi de conducta dels empleats públics

1. Què significa que els funcionaris públics tenen dret al càrrec?
2. Enumereu tres drets individuals comuns del personal funcionari i del personal laboral de les administracions públiques.
3. Definiu breument els conceptes següents: principis ètics, principis de conducta i codi de conducta dels empleats públics.
4. Enumereu tres deures que els empleats públics hagin de respectar en l'exercici de la seva funció.
5. Enumereu tres principis ètics que els empleats públics hagin de respectar en l'exercici de la seva funció.
6. Enumereu tres normes del codi de conducta que els empleats públics hagin d'observar en l'exercici de la seva funció.

### Lectura recomanada:

#### "Per què és important l'ètica?"

«La integritat dels polítics i dels funcionaris és un component essencial en una societat democràtica.»

Alice Rivlin, directora de l'Oficina de Gestió i Pressupost, EUA; directora del Congrés Mundial sobre el Futur dels Serveis Públics de l'OCDE/PUMA.

Els funcionaris exerceixen, en el seu treball diari, el poder discrecional de maneres diverses: en la gestió dels recursos públics; en la relació amb els ciutadans; i en el context de les seves funcions de creació d'una política determinada. L'ètica és un dels factors de control i equilibri més importants per impedir l'ús arbitrari d'aquest poder públic. És un factor vital en la creació i el manteniment de la confiança en l'Administració i les institucions, i proporciona el criteri per jutjar les pràctiques, les convencions i la conducta, de manera que el públic pugui tenir la tranquil·litat que les seves necessitats són ateses amb les garanties degudes. Així doncs, l'ètica es revela com un element clau de la qualitat de l'acció de govern.

Ara bé, l'ètica en el sector públic és una activitat i no pas un estatus. L'encoratjament del comportament ètic no es limita a la redacció d'un reglament que calgui observar o un determinat estatus que calgui assolir: és un procés continu de gestió que sosté tota la feina d'administrar; és fonamental per al bon funcionament i evolució de l'Administració:

«Potser l'ètica només sigui instrumental, potser només sigui un mitjà per assolir un fi, però és un mitjà necessari per aconseguir-lo. L'ètica de l'Administració posa les precondicions per dur a terme una bona política pública. En aquest sentit, és més important que qualsevol altra política, perquè totes les altres polítiques en depenen.»

(Thompson, 1992, pàg. 255)

I, com succeeix amb les feines de casa, l'absència d'ètica salta més a la vista que no la seva presència.

«Quan l'ètica es troba en desordre, quan els ciutadans creuen raonablement que ho està, hom no s'hauria de sorprendre de veure que les discussions sobre ètica desplacen la discussió política. L'ètica fa de la democràcia un indret segur per debatre sobre la substància de la política pública. Per això és tan important. En aquest sentit és més important que qualsevol altre tema.»

(Thompson, 1992, pàg. 256)

Extret del llibre *L'ètica en el servei públic. Pràctica i temes actuals*. OCDE. Edició conjunta de la Diputació de Barcelona i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, 1998. Font consultada [www.eapc.cat](http://www.eapc.cat).

Referències a Thompson: Dennis F. Thompson (1992, maig-juny). "Paradoxes of Government Ethics". *Public Administration Review* (vol. 52, núm. 3).

### Activitats de l'apartat 3: Les retribucions dels empleats públics

1. Feu un quadre que contingui les dades següents: conceptes retributius establerts en la LMRFP, conceptes retributius previstos en l'EBEP i retribucions que tenen un caràcter fix i un venciment periòdic mensual.
2. Busqueu i llegiu l'article 22 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat de l'any 2009. Digueu quin és l'increment global màxim de les retribucions dels funcionaris per a aquest exercici i quines excepcions preveu la Llei per a poder superar-lo.

### Activitats de l'apartat 4: Règim d'incompatibilitats dels empleats públics

1. Enumereu i descriu els principis que regeixen en relació amb la possibilitat d'exercir un segon lloc de treball o activitat en el sector públic i expliqueu
2. Descriu quins són els àmbits subjectiu i objectiu de la legislació sobre incompatibilitats.

## Exercicis d'autoavaluació

### Exercicis d'autoavaluació de l'apartat 1: Ordenació del temps de treball

1. El gaudi del permís de paternitat s'inicia..
  - a) a partir de la data de finalització del permís de maternitat.
  - b) en qualsevol moment des del naixement del fill i fins a la finalització del permís de maternitat, a decisió del pare.
  - c) a partir de la data de naixement.
2. L'horari de gaudi del permís de lactància...
  - a) el determina l'administració.
  - b) el determina el funcionari o funcionària que en gaudirà.
  - c) s'ha de negociar i pactar per les dues parts.
3. El personal laboral al servei de les administracions públiques...
  - a) té dret a gaudir de 22 dies hàbils de vacances retribuïdes l'any.
  - b) té dret a gaudir dels dies de vacances que fixi el conveni col·lectiu que els sigui aplicable.
  - c) en qualsevol cas, no poden tenir dret a més dies de vacances que el personal funcionari.
4. En els supòsits que el fill hagi de romandre hospitalitzat després del part...
  - a) el pare o l'altre progenitor té dret a absentar-se del seu lloc de treball amb independència que la mare estigui gaudint del permís per part.
  - b) el pare o l'altre progenitor té dret a reduir la seva jornada de treball si la mare no està gaudint del permís per part.
  - c) la llei no preveu cap reducció de jornada per hospitalització del nounat.
5. En el supòsit d'adopció o acolliment internacionals, els progenitors tenen dret a...
  - a) un permís addicional de dos mesos de durada sense dret a percebre cap retribució.
  - b) un permís addicional de dos mesos de durada amb dret a percebre les retribucions bàsiques.
  - c) un permís addicional de dos mesos de durada amb dret a percebre les retribucions bàsiques i les complementàries.

### Exercicis d'autoavaluació de l'apartat 3: Les retribucions dels empleats públics

6. De les afirmacions següents, indica quina és correcta:

- a) Un funcionari del subgrup A2 no pot tenir un complement específic superior a un del subgrup A1.
- b) Un funcionari del subgrup A2 no pot tenir un complement de destinació superior a un del subgrup A1.
- c) Un funcionari del subgrup A2 no pot tenir un sou superior a un del subgrup A1.
- d) Un funcionari del subgrup A2 no pot tenir una retribució total superior a un del subgrup A1.

7. La quantia del complement específic que percebrà un funcionari públic depèn...

- a) del nivell del lloc de treball.
- b) de determinades condicions del seu lloc de treball.
- c) del grup del cos o escala a què pertany.
- d) De l'interès especial demostrat pel funcionari.

8. La Mesa de Negociació d'un ajuntament ha acordat incrementar les retribucions dels funcionaris municipals un 4% per a l'any 2009. La Llei de pressupostos generals de l'Estat per al 2009 preveu un increment global de les retribucions fins a un màxim del 2%. L'ajuntament aprova el pressupost del 2009 amb un increment igual a l'IPC. S'hi aplicarà...

- a) l'increment acordat en la Mesa de Negociació.
- b) l'increment global màxim que preveu la Llei de pressupostos generals de l'Estat.
- c) l'increment aprovat en el pressupost municipal.
- d) l'increment que aprovi l'alcalde com a president de la corporació.

9. Els serveis prestats per un funcionari fora de la seva jornada ordinària de treball seran retribuïts pel concepte...

- a) de complement de productivitat.
- b) d'indemnitzacions per raó del servei.
- c) de gratificacions per serveis extraordinaris.
- d) de pagues extraordinàries.

10. La quantia del complement de productivitat que ha de percebre cada funcionari...

- a) és la mateixa per als funcionaris del mateix cos o escala.
- b) és la mateixa per als funcionaris del mateix nivell.
- c) és la mateixa per als funcionaris del mateix complement específic.
- d) es determina individualment.

#### **Exercicis d'autoavaluació de l'apartat 4: Règim d'incompatibilitats dels empleats públics**

11. Les administracions públiques...

- a) establiran el catàleg d'activitats públiques i privades incompatibles amb l'ocupació d'un lloc de treball en el sector públic.
- b) establiran el catàleg d'activitats privades incompatibles amb l'ocupació d'un lloc de treball al sector públic, mentre que respecte de les públiques, es regiran pel que disposi la legislació vigent.
- c) Correspon al legislador establir els criteris del règim d'incompatibilitats.

12. El règim d'incompatibilitats...

- a) en qualsevol cas, és aplicable al personal laboral al servei del sector públic.
- b) és aplicable al personal laboral al servei del sector privat quan ho disposi el conveni col·lectiu.
- c) és aplicable al personal laboral que ocupi un lloc que segons la relació de llocs de treball sigui de comandament.

**13. L'autorització de compatibilitat...**

- a) fixarà la nova jornada i el nou horari dels llocs de treball que hagin estat autoritzats per ser compatibles.
- b) No podrà comportar la modificació de la jornada ni de l'horari de cap dels llocs de treball que hagin estat autoritzats per ser compatibles.
- c) Podrà delimitar les absències del lloc de treball que tindran la consideració de justificades en consideració a la necessitat de donar compliment a les obligacions d'un dels llocs de treball que hagin estat autoritzats per ser compatibles.

**14. Una activitat té la consideració d'exempta...**

- a) quan la seva remuneració no superi la remuneració que correspongui a l'empleat públic per la seva activitat principal.
- b) quan així es descrigui en la legislació vigent.
- c) quan comporti un benefici per al sector públic on l'empleat públic ocupa el lloc de treball principal.

## **Solucionari**

### **Activitats de l'apartat 2: Drets, deures i codi de conducta dels empleats públics**

1. Vegeu l'apartat "Drets, deures i codi de conducta dels empleats públics", en concret els drets individuals d'aquest mòdul.
2. Vegeu l'apartat "Drets, deures i codi de conducta dels empleats públics", en concret els drets individuals d'aquest mòdul.
3. Vegeu els apartats relatius als principis ètics i principis de conducta d'aquest mòdul.
4. Vegeu l'apartat relatiu als deures dels empleats públics d'aquest mòdul.
5. Vegeu l'apartat relatiu als principis ètics del mòdul.
6. Vegeu l'apartat relatiu als principis de conducta del mòdul.

### **Exercicis d'autoavaluació**

1. c
2. b
3. b
4. a
5. b
6. c
7. b
8. b
9. a
10. d
11. c
12. a
13. b
14. b

## Glossari

**complement de destinació** *m* Quantitat corresponent al nivell del lloc de treball que ocupa el funcionari o, si és superior, al nivell corresponent al grau personal consolidat. És de caràcter objectiu i general i està individualitzat per a cada lloc de treball. L'han de tenir tots els llocs i cada lloc solament pot tenir un nivell.

**complement de productivitat** *m* Retribueix l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari fa la seva feina.

**complement específic** *m* Destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball, atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat.

**excedència** *f* Situació administrativa en què se situa el funcionari públic amb motiu de la necessitat de conciliar la seva vida personal i familiar. No té caràcter retribuït.

**gratificacions per serveis extraordinaris** *fpl* Tenen caràcter excepcional i només podran ser reconegudes per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball que en cap cas poden ésser fixes en la seva quantia ni periòdiques en el dret a percebre-les, ni originar drets individuals en períodes successius.

**horari** *m* Distribució que l'Administració pública fa del nombre total d'hores que integren la jornada.

**jornada** *f* Nombre d'hores de treball efectiu que han de fer els empleats públics establert en un determinat còmput de temps que pot ser anual, mensual o setmanal (fins i tot diari).

**llicència** *f* Situació jurídica que permet l'empleat públic absentar-se del lloc de treball, sempre que es donin els pressupòsits fixats en la llei i les necessitats del servei ho permetin, i que, normalment, té caràcter no retribuït.

**pagues extraordinàries** *fpl* Són dues a l'any per un import mínim cada una d'una mensualitat del sou i triennis, es meriten els mesos de juny i de desembre.

**permís** *m* Situació jurídica que permet a l'empleat públic absentar-se del lloc de treball, sempre que es donin els pressupòsits fixats en la llei, i que té caràcter retribuït.

**principi de dedicació a un sol lloc de treball** *m* Principi que prohibeix que els empleats públics puguin ocupar més d'un lloc de treball en el sector públic.

**principi d'imparcialitat i independència de l'empleat públic** *m* Principi segons el qual els empleats públics no podran exercir càrrecs, professions o activitats públiques que puguin comprometre la seva imparcialitat o independència.

**principi d'incompatibilitat econòmica** *m* Principi que prohibeix que els empleats públics puguin percebre més d'una remuneració amb càrrec als pressupostos del sector públic.

**règim d'incompatibilitats** *m* Règim jurídic que afecta tots els empleats públics que fan la seva feina en el sector públic, que impossibilita que aquests puguin ocupar un segon lloc de treball, llevat que, prèviament, hagin obtingut la pertinent autorització de compatibilitat.

**sector públic** *m* Qualsevol administració pública i qualsevol ens, corporació de dret públic, fundació, consorci o empresa privada que tingui una participació del capital públic o dels ingressos públics de caràcter majoritari.

**sou** *m* Retribució bàsica en sentit estricte i es correspon a l'índex de proporcionalitat assignat a cada un dels grups de classificació segons la titulació en què s'organitzen els cossos i escales, classes i categories.

**trienni** Quantitat igual per a cada un dels grups o subgrups de titulació, que remuneren els serveis prestats i incrementen la nòmina del funcionari cada tres anys de servei.



## Bibliografia

**Boltaina Bosch, X.** (2004). "L'ordenació del temps de treball en l'Administració local". A: J. Mauri Majós (coordinador). *Quina funció pública volem per als nostres ajuntaments?* Barcelona: Fundació Carles Pi i Sunyer d'Estudis Autonòmics i Locals.

**Castillo Blanco, F.** (2002). *Lecciones de función pública*. Granada: CEMCI.

**Gala Durán, C.** (2007). *La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio de las entidades locales*. Barcelona: Estudios de relaciones laborales - CEMICAL.

**Gala Durán, C.** (2016). *La reducció de la jornada i l'excedència per tenir cura dels fills o els familiars a les administracions públiques*. Barcelona: Estudios de relaciones laborales - CEMICAL.

**Sánchez Torres, E.** (2008). "El régimen de los permisos y vacaciones de los empleados públicos (arts. 48 a 50)". A: S. del Rey Guanter (dir.). *Comentarios al Estatuto básico del empleado público*. Madrid.

