

LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CANARIAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO I

OBJETO, PRINCIPIOS RECTORES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1.** Objeto y principios rectores de la Ley.
- Artículo 2.** Ámbito de aplicación.
- Artículo 3.** Normas específicas de aplicación.

TÍTULO II

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE CANARIAS.

CAPÍTULO I

EMPLEADOS PÚBLICOS

- Artículo 4.** Concepto y clases de empleados públicos.
- Artículo 5.** Funcionarios de carrera.
- Artículo 6.** Funcionarios interinos.
- Artículo 7.** Personal eventual.
- Artículo 8.** Personal laboral.

CAPÍTULO II

DIRECTIVOS PROFESIONALES

Artículo 9. Directivos profesionales.

TÍTULO III

ÓRGANOS COMPETENTES EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 10. Órganos superiores.

Artículo 11. El Gobierno de Canarias.

Artículo 12. La Comisión de la Función Pública Canaria.

Artículo 13. La Consejería competente en materia de función pública.

Artículo 14. Competencias de los órganos superiores de las Entidades Locales de Canarias.

TÍTULO IV

ORDENACIÓN Y ESTRUCTURA DE LOS RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO I

PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 15. Instrumentos de planificación de recursos humanos

CAPÍTULO II

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Artículo 16. Oferta de empleo público.

CAPÍTULO III

ORDENACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- Artículo 17.** Plantillas presupuestarias.
- Artículo 18.** El puesto de trabajo.
- Artículo 19.** Instrumentos de ordenación de los puestos. Naturaleza.
- Artículo 20.** Contenido
- Artículo 21.** Aprobación de las relaciones de puestos de trabajo y de sus modificaciones.

CAPÍTULO IV

CUERPOS Y ESCALAS. GRUPOS Y SUBGRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS

- Artículo 22.** Cuerpos y Escalas de funcionarios.
- Artículo 23.** Grupos y Subgrupos de clasificación profesional de los funcionarios de carrera.
- Artículo 24.** Clasificación de los Cuerpos.
- Artículo 25.** Clasificación profesional del personal laboral.

CAPÍTULO V

REGISTRO DE PERSONAL

- Artículo 26.** Objeto y organización.
- Artículo 27.** Efectos.
- Artículo 28.** Derecho de acceso y certificaciones.

TÍTULO V

FUNCIONARIOS DE CARRERA. RÉGIMEN ESTATUTARIO

CAPÍTULO I

ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

SECCIÓN PRIMERA. ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

- Artículo 29.** Requisitos para adquirir la condición de funcionario.
- Artículo 30.** Principios rectores.
- Artículo 31.** Requisitos generales de participación en los procesos selectivos.
- Artículo 32.** Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.
- Artículo 33.** Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales.
- Artículo 34.** Acceso de las personas con discapacidad.
- Artículo 35.** Órganos de selección.
- Artículo 36.** Sistemas selectivos.
- Artículo 37.** Convocatorias de los procesos selectivos.

SECCIÓN SEGUNDA. PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

- Artículo 38.** Causas.
- Artículo 39.** Renuncia.
- Artículo 40.** Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.
- Artículo 41.** Jubilación.
- Artículo 42.** Pérdida de la nacionalidad.
- Artículo 43.** Rehabilitación de la condición de funcionario.

CAPÍTULO II

CONTENIDO DE LA RELACIÓN FUNCIONARIAL. DERECHOS Y DEBERES

SECCIÓN PRIMERA. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS

- Artículo 44.** Derechos individuales.
- Artículo 45.** Derechos individuales ejercidos colectivamente.

SECCIÓN SEGUNDA. CARRERA PROFESIONAL. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 46. Carrera profesional. Modalidades.

Artículo 47. Carrera horizontal.

Artículo 48. Carrera vertical.

Artículo 49. Promoción interna.

Artículo 50. Promoción interna vertical.

Artículo 51. Promoción interna horizontal.

Artículo 52. La evaluación del desempeño.

SECCIÓN TERCERA. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 53. Procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 54. Concurso.

Artículo 55. Libre designación.

Artículo 56. Convocatorias de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 57. Procedimientos de movilidad y otros sistemas de provisión.

Artículo 58. Movilidades por razones organizativas.

Artículo 59. Cambio de puesto por motivos de salud o para rehabilitación.

Artículo 60. Movilidad por razón de violencia de género.

Artículo 61. Movilidad voluntaria interadministrativa.

Artículo 62. Permuta.

Artículo 63. Adscripción provisional.

Artículo 64. Comisión de servicios.

SECCIÓN CUARTA. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Artículo 65. Jornada.

Artículo 66. Vacaciones.

Artículo 67. Permisos y reducciones de jornada por razones familiares.

Artículo 68. Permisos y reducciones de jornada por razones personales.

Artículo 69. Otros permisos.

Artículo 70. Subordinación a las necesidades del servicio.

SECCIÓN QUINTA. RETRIBUCIONES

Artículo 71. Principios generales.

Artículo 72. Clasificación de las retribuciones de los funcionarios.

Artículo 73. Retribuciones básicas

Artículo 74. Retribuciones complementarias.

Artículo 75. Retribuciones de los funcionarios en prácticas.

Artículo 76. Retribuciones diferidas.

Artículo 77. Deducción de retribuciones.

SECCIÓN SEXTA. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, A LA REPRESENTACIÓN, A LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 78. Principios generales.

Artículo 79. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

Artículo 80. Negociación colectiva.

Artículo 81. Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.

Artículo 82. Mesa General de Negociación de Personal Funcionario.

Artículo 83. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

Artículo 84. Materias objeto de negociación.

Artículo 85. Pactos y Acuerdos.

Artículo 86. Órganos de representación.

Artículo 87. Funciones y legitimación de los órganos de representación,

Artículo 88. Garantías de la función representativa del personal.

Artículo 89. Duración de la representación.

Artículo 90. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal. Procedimiento electoral.

Artículo 91. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Artículo 92. Derecho de reunión.

SECCIÓN SÉPTIMA. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS

Artículo 93. Deberes. Código de conducta.

Artículo 94. Principios éticos.

Artículo 95. Principios de conducta.

Artículo 96. Sujeción a un régimen de incompatibilidades.

SECCIÓN OCTAVA. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 97. Exigencia de responsabilidad disciplinaria.

Artículo 98. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

Artículo 99. Clasificación de las faltas disciplinarias.

Artículo 100. Faltas muy graves.

Artículo 101. Faltas graves.

Artículo 102. Faltas leves.

Artículo 103. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

Artículo 104. Sanciones disciplinarias.

Artículo 105. Criterios de graduación de las faltas y de las sanciones.

Artículo 106. Prescripción de las faltas, de las sanciones y de su anotación.

CAPÍTULO III

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 107. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera.

Artículo 108. Servicio activo.

Artículo 109. Servicios especiales.

Artículo 110. Servicio en otras Administraciones Públicas.

Artículo 111. Excedencia voluntaria. Modalidades

Artículo 112. Excedencia para el cuidado de familiares.

Artículo 113. Excedencia por razón de violencia de género.

Artículo 114. Suspensión de funciones.

Artículo 115. Reingreso al servicio activo.

TÍTULO VI FUNCIONARIOS INTERINOS Y PERSONAL EVENTUAL

CAPÍTULO I FUNCIONARIOS INTERINOS

Artículo 116. Funcionarios interinos.

CAPÍTULO II PERSONAL EVENTUAL

Artículo 117. Personal eventual.

CAPÍTULO III APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESTATUTARIO

Artículo 118. Régimen de los funcionarios interinos y del personal eventual.

TÍTULO VII PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO I

PUESTOS DE TRABAJO A DESEMPEÑAR POR PERSONAL LABORAL. CREACIÓN DE CATEGORÍA PROFESIONALES

Artículo 119. Puestos de trabajo a desempeñar por personal laboral. Creación de nuevas categorías profesionales.

CAPÍTULO II SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 120. Sistemas selectivos de personal laboral fijo.

Artículo 121. Convocatorias y requisitos de los aspirantes.

Artículo 122. Órganos de selección.

Artículo 123. Personal laboral temporal.

Artículo 124. Contratación. Formalización de los contratos.

CAPÍTULO III REGULACIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 125. Régimen jurídico de aplicación al personal laboral.

Artículo 126. Retribuciones del personal laboral.

Artículo 127. Conversión de la relación laboral.

Artículo 128. Responsabilidades en materia de contratación.

TÍTULO VIII FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER ESTATAL

Artículo 129. Funciones y Escalas de los funcionarios con habilitación de carácter estatal.

Artículo 130. Puestos de trabajo.

Artículo 131. Oferta de empleo público.

Artículo 132. Selección de los funcionarios con habilitación de carácter estatal.

Artículo 133. Provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal.

Artículo 134. Registro de funcionarios con habilitación de carácter estatal.

Artículo 135. Régimen estatutario de los funcionarios al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias aplicable a los funcionarios con habilitación de carácter estatal.

TÍTULO IX

LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EL INSTITUTO CANARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I

LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 136. La formación de los empleados públicos.

Artículo 137. Principios rectores de la formación.

CAPITULO II

EL INSTITUTO CANARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Artículo 138. Naturaleza jurídica.

Artículo 139. Fines.

Artículo 140. Funciones.

Artículo 141. Organización.

Artículo 142. Relación de puestos de trabajo y personal.

TÍTULO X

INSPECCIÓN DE LOS SERVICIOS

CAPÍTULO I

LA INSPECCIÓN DE LOS SERVICIOS

Artículo 143. La Inspección de los Servicios.

CAPÍTULO II

LA INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS

Artículo 144. La Inspección General de Servicios.

CAPÍTULO II

LA INSPECCIÓN MÉDICA

Artículo 145. Inspección médica

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Cuerpos y Escalas de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Disposición Adicional Segunda. Cuerpos y Escalas a los que podrán acceder, por promoción interna, los funcionarios de carrera.

Disposición Adicional Tercera. Puestos a desempeñar por funcionarios docentes, personal estatutario y personal al servicio de la administración de Justicia..

Disposición Adicional Cuarta. Complemento a la prestación económica por incapacidad temporal.

Disposición Adicional Quinta. Incompatibilidad del personal laboral para el desempeño de actividades privadas.

Disposición Adicional Sexta.. Sistema de previsión social de los funcionarios procedentes de otras Administraciones Públicas.

Disposición Adicional Séptima. Personal transferido a las Corporaciones Locales Canarias.

Disposición Adicional Octava. Desestimación por el transcurso del plazo sin resolver expresamente.

Disposición Adicional Novena. Integración de los funcionarios de carrera transferidos o que pasen a prestar servicios por convocatorias públicas de provisión en la Administración Pública de Canarias.

Disposición Adicional Décima. Régimen de incompatibilidades y situación administrativa de directores de Organismos Autónomos, Entidades, Fundaciones y sociedades mercantiles públicas.

Disposición Adicional Undécima. Ámbito específico de aplicación.

Disposición Adicional Duodécima. Otras Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación.

Disposición Adicional Decimotercera. Funciones de los Cuerpos y Escalas de funcionarios.

Disposición Adicional Decimocuarta. Puestos de personal laboral con funciones propias de Cuerpos, Escalas o Especialidades de funcionarios. Incidencia en el personal laboral no fijo.

Disposición Adicional Decimoquinta. Notificaciones a realizar a los empleados públicos

Disposición Adicional Decimosexta. Personal laboral indefinido.

Disposición Adicional Decimoséptima. Plan de Igualdad.

Disposición Adicional Decimoctava. Plazos posesorios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Simplificación de categorías del personal laboral.

Disposición Transitoria Segunda. Garantía de derechos retributivos.

Disposición Transitoria Tercera. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

Disposición Transitoria Cuarta. Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.

Disposición Transitoria Quinta. Consolidación de empleo temporal.

Disposición Transitoria Sexta. Inicio de los efectos de la carrera.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición Derogatoria Primera. Cláusula general de derogación.

Disposición Derogatoria Segunda. Derogación de normas.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final Única. Entrada en vigor.

LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CANARIAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO I

OBJETO, PRINCIPIOS RECTORES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto y principios rectores de la Ley.

1. La presente Ley tiene por objeto la ordenación y regulación de la Función Pública de las Administraciones Públicas de Canarias, así como la determinación del régimen jurídico de su personal.

2. La Función Pública se rige de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
 - b) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
 - c) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
 - d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio.
 - f) Eficiencia y eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
 - g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
 - h) Transparencia.
 - i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
 - j) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
 - k) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.
 - l) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público.
3. Los intereses individuales y colectivos de los integrantes de la Función Pública estarán subordinados al interés general.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende al personal funcionario al servicio de las Administración Pública de la Comunidad Autónoma y las Administraciones Locales de Canarias.

2. La Ley se aplica también:

a) Al personal laboral de las citadas Administraciones, en los términos recogidos en el Título VII de esta Ley y en los de todos los preceptos relativos a los empleados públicos en general.

b) Al personal de administración y servicios de las Universidades Públicas canarias.

c) Al personal que preste servicios en el Consejo Consultivo de Canarias.

d) Al personal de los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas de Canarias.

e) Al personal de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Autónoma de Canarias, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y la Ley 6/1997 de Coordinación de las Policías Locales de Canarias.

3. Las disposiciones de esta Ley sólo se aplicarán directamente, cuando así lo establezca su legislación específica, al siguiente personal:

a) Al personal al servicio del Parlamento de Canarias, del Diputado del Común y de la Audiencia de Cuentas de Canarias.

b) Al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

c) Al personal del Cuerpo General de la Policía Canaria.

Artículo 3. Normas específicas de aplicación.

1. El personal docente y el personal estatutario se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por esta Comunidad Autónoma en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en esta Ley, salvo lo dispuesto sobre carrera profesional, movilidad voluntaria interadministrativa y retribuciones complementarias. Las previsiones recogidas en el artículo 52 sobre evaluación del desempeño sí serán de aplicación a este personal.

2. Se podrán dictar normas específicas para adecuarlas a las peculiaridades del personal investigador. En lo que no contemplen las citadas normas, se les aplicará lo dispuesto en la presente Ley.

TÍTULO II

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE CANARIAS

CAPÍTULO I

EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 4. Concepto y clases de empleados públicos.

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas de Canarias y en los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades del sector público de las mismas.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal eventual.
- d) Personal laboral.

Artículo 5. Funcionarios de carrera.

Son funcionarios de carrera quienes en virtud de nombramiento legal y mediante su ingreso en un Cuerpo, Escala o Agrupación Profesional, se incorporan a las Administraciones Públicas para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente, quedando vinculados a la misma por una relación de carácter estatutario, regulada por normas de Derecho Administrativo.

El ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales corresponde, con carácter de exclusividad, a los funcionarios.

Conlleva el ejercicio de potestades públicas el desempeño de los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad, fe pública, asesoramiento legal preceptivo, control y fiscalización interna de la gestión económica-financiera y presupuestaria, contabilidad y tesorería.

Artículo 6. Funcionarios interinos.

Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.

c) La ejecución de programas de carácter temporal que responden a necesidades no permanentes de la Administración y cuya duración, o condición para el cese, habrá de especificarse en el correspondiente nombramiento.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

e) La sustitución de funcionarios de carrera con jornada reducida o jubilados parcialmente.

Se podrán efectuar nombramientos de funcionarios interinos a tiempo parcial cuando se considere que la prestación del servicio así lo requiera.

Artículo 7. Personal eventual.

Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, únicamente realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial o político figurando, con ese carácter, en la relación de puestos de trabajo y siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

Artículo 8. Personal laboral.

Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral y autorizadas por el Gobierno de Canarias, presta servicios retribuidos para las Administraciones Públicas de Canarias.

En función de la duración del contrato el personal laboral podrá ser fijo, temporal o por tiempo indefinido:

a) Personal laboral fijo es aquel con el que se ha formalizado un contrato laboral fijo tras haber superado pruebas selectivas expresamente convocadas a tal efecto, siendo su duración indefinida en el tiempo.

b) Personal laboral temporal es con el que se realiza un contrato de duración limitada en el tiempo, en el que dicha duración está determinada en función de la modalidad contractual que se establezca.

c) Personal laboral indefinido es aquel con el que la Administración ha formalizado un contrato por habersele reconocido la condición de indefinido en virtud de sentencia judicial firme o cuando existan otros casos en el mismo supuesto determinado por la sentencia y que estén en igualdad de condiciones, extendiéndose su duración hasta el momento en que el puesto de trabajo que les haya sido asignado sea ocupado por cualquiera de los procedimientos de provisión previstos en la normativa vigente por funcionario de carrera o personal laboral fijo o sea suprimido.

CAPÍTULO II

DIRECTIVOS PROFESIONALES

Artículo 9. Directivos profesionales.

1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas de Canarias

2. Son funciones directivas profesionales las realizadas, bajo la dirección de un órgano político u otro órgano directivo, a través de competencias propias o delegadas en gestión de personal, de medios materiales o económicos, en un marco de responsabilidades acordadas, con el objetivo de impulsar decisiones adoptadas por los órganos superiores y asesorar, planificar y coordinar la ejecución de las tareas encomendadas para conseguir los objetivos asignados, así como proponer nuevas actividades de mejora o innovación en relación a sus competencias.

3. Corresponde a los órganos de gobierno de cada Administración Pública canaria acordar los criterios que determinen los puestos que han de ser cubiertos por directivos públicos profesionales, teniendo en cuenta la especial responsabilidad, la importancia de las tareas que se hayan de encomendar para el desarrollo de sus funciones y las competencias técnicas y habilidades requeridas. También les corresponde la definición de las funciones asignadas a cada puesto, los requisitos para determinar la selección y designación del personal directivo y su régimen jurídico específico, conforme a lo previsto en esta Ley.

Habrán de cumplirse, al menos, los siguientes criterios:

a) Los puestos de personal directivo profesional deberán figurar en la relación de puestos de trabajo o en las plantillas presupuestarias. Los puestos que requieran el ejercicio de potestades públicas sólo podrán ser desempeñados por funcionarios de carrera.

b) En cualquier caso será requisito para desempeñar los puestos reservados a personal directivo estar en posesión del título universitario de grado que se determine.

c) La designación del personal directivo atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

d) Cada Administración determinará el periodo máximo por el que será nombrado el personal directivo profesional, sin que en ningún caso pueda exceder de 5 años. Asimismo determinará si el nombramiento será prorrogable, sólo por una vez y por un periodo no superior al del nombramiento inicial, o si será objeto de nueva convocatoria.

e) El personal directivo estará sujeto, en el desarrollo de sus funciones, a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia, eficiencia y cumplimiento de la legalidad, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

f) El personal directivo percibirá una parte de su retribución como incentivo de rendimiento, mediante el complemento correspondiente que valore la productividad, de acuerdo con los criterios y porcentajes que se establezcan por el órgano de gobierno de la correspondiente Administración o Entidad Pública. La percepción de este incentivo estará condicionada a la evaluación positiva en la consecución de los objetivos propuestos.

g) El personal directivo profesional podrá ser cesado discrecionalmente, por finalizar el periodo de tiempo por el que fue nombrado o contratado o por una evaluación negativa. Las Administraciones Públicas podrán desarrollar reglamentariamente otras causas de cese.

h) El empleado público que sea designado personal directivo en el sector público de la Administración Pública Canaria en la que presta sus servicios quedará en la situación administrativa de servicios especiales en caso de ser funcionario de carrera, o de excedencia forzosa en caso de ser personal laboral fijo. Si el puesto estuviese reservado a personal funcionario de carrera se podrá determinar que el personal nombrado permanezca en la situación de servicio activo.

4. No tendrán la consideración de materia objeto de negociación en ninguna Administración Pública Canaria ni el régimen ni las condiciones laborales del personal directivo que se determinen.

5. En la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos serán puestos directivos los Directores Territoriales, los subdirectores y los jefes de área, así como aquellos otros puestos que reglamentariamente se determinen. Son también puestos correspondientes a personal directivo profesional los puestos directivos de las entidades contempladas en el artículo 2.2.d), a excepción de los puestos que sean asimilados a altos cargos.

6. En la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias podrán ser designados directivos públicos profesionales los empleados públicos pertenecientes a algún Cuerpo de funcionarios correspondiente al Subgrupo A1 o alguna categoría de personal laboral del Grupo I o, en cualquier caso, aún proviniendo del sector privado, que disponga de la titulación adecuada para poder ingresar en los mismos.

7. El personal funcionario de carrera de la Administración autonómica canaria al que se realice nombramiento como directivo público profesional, en cualquiera de los organismos que componen su sector público, quedará en la situación de servicio activo si el puesto fuese reservado a personal funcionario y en la situación de servicios especiales en el resto de casos; el personal laboral fijo quedará en la situación de excedencia forzosa y se le formalizará, al igual que al personal que no tuviese la consideración de empleado público, un contrato de alta dirección.

En el caso de que el nombramiento se realizase en otra Administración el empleado público de la Administración de la Comunidad Autónoma quedará en situación de excedencia voluntaria, salvo los supuestos de servicios especiales previstos en el artículo 87.1 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

8. Al personal directivo al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de

Canarias o de su sector público le será de aplicación el régimen de incompatibilidades correspondiente a los altos cargos.

TÍTULO III

ÓRGANOS COMPETENTES EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 10. Órganos superiores.

Son órganos superiores de las Administraciones Públicas de Canarias, con competencia en materia de personal:

- a) El Gobierno de Canarias.
- b) La Comisión de la Función Pública Canaria.

Son órganos superiores de la Administración de la Comunidad Autónoma y de las Administraciones Locales Canarias, la Consejería competente en materia de función pública y los Presidentes, los Plenos y las Juntas de Gobierno de los Cabildos Insulares y los Alcaldes, los Plenos de los Ayuntamientos y las Juntas de Gobierno Local, en su caso, respectivamente.

Artículo 11. El Gobierno de Canarias.

1. El Gobierno de Canarias es el órgano superior en materia de función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma, así como de las competencias, previstas en esta Ley, que ejerce para el resto de Administraciones Públicas Canarias. Corresponde al Gobierno de Canarias la dirección de la política de personal, ejerciendo la potestad reglamentaria y la función ejecutiva en la materia.

2. En particular, el Gobierno de Canarias es competente para:

- a) Aprobar los Anteproyectos de Ley y Decretos que en materia de personal de las Administraciones Públicas canarias le atribuyan las leyes, así como de aquellas materias no reservadas a la Ley.
- b) Determinar los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma que ejercerán las competencias en materia de personal que no estén atribuidas por la presente Ley.
- c) Fijar las directrices conforme a las cuales ejercerán sus competencias en materia de personal los distintos órganos de la Administración autonómica.
- d) Determinar las instrucciones y límites a que deban atenerse los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación con la representación sindical del personal funcionario o laboral de las condiciones de empleo, así como dar validez y

eficacia a los acuerdos alcanzados, mediante su aprobación expresa y formal, y establecer las condiciones de empleo para los casos en que no se alcance el acuerdo en la negociación.

e) Acordar, a propuesta del Departamento competente en materia de función pública, la planificación estratégica y la programación de las necesidades de recursos humanos en el sector público de la Comunidad Autónoma.

f) Aprobar la Oferta de empleo público de la Comunidad Autónoma, así como las correspondientes a los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal.

g) Aprobar las relaciones de puestos de trabajo, o cualquier otro instrumento que determine como se organizan los puestos de trabajo, cuando no sean modificaciones simples o derivadas de movilidad de puestos de trabajo por razones organizativas, de todos los Departamentos y sus Agencias y Organismos Autónomos.

h) Imponer la sanción disciplinaria de separación del servicio en caso de personal dependiente de la Administración de la Comunidad Autónoma.

i) Establecer la jornada de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública Canaria.

j) Fijar las directrices a que deberán ajustarse los representantes del Gobierno de Canarias en la Conferencia Sectorial de Administración Pública, en la Comisión de la Función Pública Canaria y en la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

k) Determinar los Cuerpos y Escalas a los cuales no pueden acceder los ciudadanos de otros Estados.

l) Aprobar la regulación del establecimiento de las medidas que garanticen los servicios mínimos en caso de huelga en la Administración de la Comunidad Autónoma, a propuesta de la Consejería o Consejerías afectadas.

m) Regular la carrera profesional de los funcionarios de las Administraciones Públicas Canarias.

n) Determinar, a propuesta de la Consejería competente en materia de función pública, el sistema de evaluación del desempeño y sus efectos conforme a lo previsto en esta Ley.

ñ) Aprobar, a propuesta de la Consejería competente en materia de función pública, los planes y normas generales para el control y reducción del absentismo laboral.

o) Determinar, a propuesta de la Consejería competente en materia de función pública los instrumentos de control y evaluación de las políticas, programas y planes públicos y calidad de los servicios.

Artículo 12. La Comisión de la Función Pública Canaria.

1. La Comisión de la Función Pública Canaria es un órgano colegiado de consulta, coordinación y asesoramiento de la política en materia de función pública entre las

Administraciones Públicas canarias.

2. La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- El Consejero competente en materia de función pública, que será su Presidente.
- Un Viceconsejero de la misma Consejería, como Vicepresidente de la Comisión.
- El Director General de la Función Pública.
- Cuatro representantes elegidos por el Gobierno de Canarias, de entre quienes tengan la consideración de alto cargo.
- Dos representantes de los Cabildos Insulares.
- Tres representantes de los municipios.
- Dos representantes elegidos por las Organizaciones Sindicales más representativas del sector en Canarias.

Los representantes designados por las distintas administraciones habrán de ser titulares o responsables de órganos competentes en la gestión de los recursos humanos. Actuará como Secretario un funcionario de carrera del Subgrupo A1 destinado en la Dirección General de la Función Pública.

3. Corresponde a la Comisión de la Función Pública Canaria:

a) La coordinación de la política de personal de las Administraciones Públicas y en particular las relativas a la selección, a la gestión, al desarrollo profesional y a la formación y perfeccionamiento.

b) Por iniciativa propia, conocer, debatir y, en su caso, recomendar a los órganos competentes la adopción de medidas dirigidas a mejorar la organización, las condiciones de trabajo y el rendimiento del personal.

c) Proponer medidas que favorezcan la movilidad interadministrativa.

d) Proponer o elaborar estudios sobre el empleo público.

e) Emitir informes, previa petición de cualquier Institución o Administración Pública de Canarias, en materia de función pública.

4. La Comisión de la Función Pública Canaria aprobará el reglamento que regule su organización y funcionamiento.

Artículo 13. La Consejería competente en materia de función pública.

1. A la Consejería competente en materia de función pública le corresponde el desarrollo general, la coordinación y la supervisión de la ejecución de la política de personal fijada por el Gobierno de Canarias y el ejercicio de la potestad reglamentaria en los supuestos de autorización del mismo.

2. En particular, le corresponde:

a) La elaboración y la propuesta al Gobierno de los proyectos normativos y de los acuerdos que éste haya de adoptar en materia de personal, así como dictar el resto de normas que le correspondan en dicha materia y la interpretación de las mismas.

b) De manera conjunta con el Consejero competente en materia presupuestaria, proponer al Gobierno, en el marco de la política presupuestaria, las normas y directrices a que deberán ajustarse los gastos de personal en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

c) Impulsar, coordinar y, en su caso, establecer y ejecutar los planes, medidas y actividades tendentes a mejorar el rendimiento en el servicio, la optimización de la gestión, así como la formación y promoción del personal.

d) Cuidar el cumplimiento de las normas generales en materia de personal, ejerciendo para ello la inspección general en materia de personal y la inspección de servicios y asegurando que la organización y funcionamiento de la Función Pública se atenga a los principios establecidos en el artículo 1.2 de la presente Ley.

e) Proponer al Gobierno y, en su caso, aprobar e impulsar los instrumentos de control y coordinación de la evaluación de las políticas, programas y planes públicos y calidad de los servicios para conseguir la eficacia, eficiencia y calidad en la gestión pública..

f) Proponer al Gobierno la imposición de las sanciones disciplinarias de separación del servicio.

g) Proponer al Gobierno la Oferta de empleo público.

h) Proponer al Gobierno la aprobación de medidas relativas a la planificación de los recursos humanos y aprobar los instrumentos derivadas de la misma.

i) Proponer al Gobierno la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo o cualquier otro instrumento organizativo, así como aprobar las modificaciones simples y las derivadas de movilidad de puestos por razones organizativas.

j) Aprobar las normas de organización y funcionamiento del Registro de Personal.

k) Fijar criterios para determinar el dimensionamiento de las distintas unidades y la clasificación y valoración de puestos de trabajo.

l) Implementar la política de desarrollo profesional y evaluación del desempeño aprobada por el Gobierno de Canarias, así como el reconocimiento de la progresión en la carrera profesional.

m) Determinar las bases, temarios, tipología de las pruebas y criterios, así como convocar las pruebas selectivas de acceso a la condición de personal al servicio de la Comunidad y, en su caso, de otras Administraciones Públicas canarias que voluntariamente deseen adherirse a las mismas, así como realizar el nombramiento de funcionarios o la contratación del personal laboral fijo que habiéndolas superado obtengan plaza en la administración autonómica.

Quedan exceptuadas las convocatorias del personal docente y las del personal estatutario, que corresponderán al titular del Departamento del que dependa funcionalmente ese personal.

n) Designar y cesar a los funcionarios interinos.

ñ) Convocar y gestionar los procedimientos de provisión de puestos que podrá delegar en los diversos Departamentos. También otorgar comisiones de servicio a otras Administraciones.

o) Declarar las situaciones administrativas de los funcionarios y conceder el reingreso al servicio activo, así como resolver la extinción de los contratos del personal laboral fijo.

p) Determinar las equivalencias entre los diferentes Cuerpos, Escalas y Especialidades o de cualquier otro sistema de agrupación de funcionarios de las Administraciones Públicas canarias.

q) Proponer medidas en relación con la prevención de riesgos laborales.

r) Proponer al Gobierno y, en su caso, aprobar los planes y normas generales para el control y reducción del absentismo laboral de todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

s) Fijar los criterios generales, coordinar y aprobar la implantación de sistemas homogéneos de verificación, control, confirmación y extinción de la incapacidad temporal de todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

t) Ejercer las competencias relativas a la verificación, control, confirmación y extinción de la incapacidad temporal de todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, entes, organismos autónomos, agencias y empresas públicas dependientes, así como fijar los criterios generales y ejercer la coordinación de la Inspección Médica de los empleados públicos.

u) Ejercer las competencias que en las normas generales se les atribuyan y las que en materia de personal no estén atribuidas a otros órganos.

3. Todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias dependerá orgánicamente de la Consejería competente en materia de función pública.

4. Las materias atribuidas a la Consejería competente en materia de función pública en los apartados a), c), f), g), h), k), l), m), n), ñ) o) y q) corresponden a las Consejerías que ostenten las competencias en materia de Educación y de Sanidad, para el personal docente no universitario y para el personal de los servicios de salud, respectivamente.

Artículo 14. Competencias de los órganos superiores de las Entidades Locales de Canarias.

Los órganos superiores de las Entidades Locales de Canarias, en materia de personal, tienen las competencias que les atribuyen esta Ley, la legislación de régimen local y la legislación específica de la Comunidad Autónoma de Canarias.

TÍTULO IV

ORDENACIÓN Y ESTRUCTURA DE LOS RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO I

PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 15. Instrumentos de planificación de recursos humanos.

1. Las Administraciones Públicas de Canarias podrán aprobar Planes, de carácter general o para sectores de las mismas, o con una temporalidad determinada, en los que se recojan las actuaciones precisas para la óptima ordenación de sus recursos humanos, acorde a los principios de eficacia en la prestación de los servicios y eficiencia en el uso de los recursos.

2. Los citados Planes podrán incluir, entre otras, las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos. Estos análisis tendrán en cuenta además el periodo para el que se realiza la planificación, la temporalidad de las acciones recogidas y el tipo de vínculo de los empleados públicos que se demanden en relación a las mismas.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo, así como de la ordenación del tiempo de trabajo adecuada a las demandas de los puestos y tareas asignadas.

c) Modificaciones de estructuras de puestos de trabajo, siendo la flexibilidad de dichas estructuras elemento principal de respuesta a las necesidades cambiantes del sistema de función pública.

d) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen.

e) Medidas de promoción interna, de formación del personal y de movilidad forzosa.

f) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público.

g) Racionalización y adecuado dimensionamiento de las unidades administrativas derivadas de análisis de puestos de trabajo.

- h) Medidas extraordinarias para aplicar en determinados sectores.
- i) Otras medidas que se consideren necesarias para cumplir con los objetivos fijados en la planificación.

CAPÍTULO II

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Artículo 16. Oferta de empleo público.

1. La Oferta de empleo público contendrá las necesidades de recursos humanos que, contando con consignación presupuestaria, se considere por cada Administración Pública canaria conveniente proveer mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso.

Las convocatorias de promoción interna que se realicen no serán objeto de oferta de empleo público, salvo que la Oferta de empleo Público incorporara también las previsiones de la promoción interna respecto de aquellas convocatorias de ingreso que vayan a contener dos turnos, el de acceso libre y el de promoción interna y las plazas de este último puedan acrecer las del turno de acceso libre.

2. La Oferta de empleo público se aprobará por los órganos de gobierno de las administraciones o entidades públicas respectivas, en este último caso previo informe del órgano de la administración competente en materia de personal, y deberá ser publicada en el Boletín Oficial de Canarias, sin que suponga coste para las Administraciones dicha publicación. Las correspondientes convocatorias podrán incorporar hasta un número adicional de plazas, que no podrá exceder del diez por ciento del total de plazas ofertadas.

3. La Oferta de empleo público correspondiente al año de que se trate deberá ejecutarse en el plazo improrrogable de tres años, transcurrido el cual dicha Oferta quedará sin efecto.

4. La Oferta de empleo público incluirá los puestos desempeñados por funcionarios interinos o por personal laboral no fijo, salvo que se prevea su amortización o dicha inclusión sea materialmente imposible. En este último caso habrán de incluirse en la siguiente Oferta de empleo. Los puestos de trabajo respecto de los que se prevea su amortización serán suprimidos en el instrumento que apruebe la Oferta.

5. La Oferta de empleo público podrá contener otras medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

CAPÍTULO III

ORDENACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 17. Plantillas presupuestarias.

1. Cada Administración Pública Canaria deberá aprobar anualmente a través de su presupuesto la plantilla en la que figuren todas las plazas dotadas que corresponden a cada puesto de trabajo de funcionario, laboral, eventual, directivo o alto cargo, así como si figuran ocupadas o vacantes.

2. En la plantilla figurarán los datos de la clasificación del puesto en función de su naturaleza funcionarial o laboral.

3. Las plantillas presupuestarias relacionarán las dotaciones de créditos ordenadas según los conceptos retributivos abonables, así como las dotaciones globales previstas para el abono de gratificaciones, sentencias que reconozcan derechos económicos, productividad y las destinadas a ejecución de programas de carácter temporal.

4. Las Administraciones locales remitirán, sin perjuicio del deber general de comunicación previsto en la normativa vigente, copia de la plantilla y, en su caso, de las relaciones de puestos de trabajo al órgano competente de la Comunidad Autónoma en el plazo de treinta días desde su aprobación.

Artículo 18. El puesto de trabajo.

1. El puesto de trabajo, que es la unidad básica de la organización administrativa, se define por el conjunto de funciones que se le atribuyen y que se satisfacen a través de la realización de tareas. Cada puesto de trabajo puede tener una o varias plazas.

2. Se podrá asignar al personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando se justifique por las necesidades del servicio y sin merma de las retribuciones.

Artículo 19. Instrumentos de ordenación de los puestos Naturaleza.

Las relaciones de puestos de trabajo, o herramientas organizativas similares, son el instrumento técnico a través del cual se organizan las estructuras internas de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias y de los Organismos Autónomos de ellas dependientes, se fija la dimensión del personal al servicio de la misma, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, así como sus características retributivas.

Artículo 20. Contenido.

1. Las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos que se determinen, contendrán, para cada puesto y plaza, al menos, los siguientes datos:

- a) Denominación del puesto.
- b) Forma de provisión.

- c) Jornada de trabajo.
- d) Localización territorial.
- e) Requisitos exigidos para su desempeño:
 - vínculo jurídico;
 - Administración de procedencia;
 - Grupo y Subgrupo profesional; Cuerpo, Escala o categoría profesional y, en su caso, Especialidad a la que se adscriba el puesto.
 - Complementos retributivos asignados a los puestos de trabajo por sus características.
 - Méritos de valoración preferente o específicos.

Se podrán agrupar las plazas que se refieran a un mismo puesto especificando el número de las mismas.

2. Asimismo, podrán figurar las siguientes características:

- Área funcional a la que pertenezcan.
- Área relacional a la que pertenezcan.
- Determinación de los méritos preferentes para su provisión.

Se entiende el área funcional como la agrupación de puestos que para el desempeño de las funciones y tareas asociadas a los mismos exigen conocimientos y destrezas comunes.

Las áreas relacionales son aquellas con las que los puestos correspondientes a un área funcional determinada comparten similitudes derivadas de los conocimientos y destrezas necesarios para su desempeño.

Cada Administración Pública podrá regular el tipo y número de áreas funcionales y relacionales así como la adscripción de los puestos correspondientes a las mismas.

3. Con carácter general, los puestos de trabajo se adscribirán a personal funcionario. Necesariamente serán desempeñados por este personal los puestos de trabajo en los que se ejerciten funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales.

Los puestos de trabajo que realicen las mismas funciones deberán tener la misma naturaleza.

En el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma no se podrán crear puestos de trabajo para personal laboral con funciones que tengan asignados los Cuerpos y Escalas de funcionarios.

4. La relación de las funciones correspondientes a cada puesto figurará en documento anexo que no formará parte de la relación de puestos de trabajo. Cada Administración

aprobará los documentos de funciones de sus puestos. En la Administración de la Comunidad Autónoma corresponde a cada Departamento y Organismo Autónomo aprobar las funciones de los puestos de trabajo asignados al mismo previo informe de la Consejería competente en materia de función pública.

5. Los puestos de trabajo que únicamente puedan ser desempeñados por quienes tengan la nacionalidad española recogerán esa especificación.

6. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma, así como sus modificaciones, deberán publicarse en el Boletín Oficial de Canarias.

7. Las Administraciones locales publicarán el anuncio de la aprobación de sus relaciones de puestos de trabajo o instrumento de ordenación que utilicen, sin coste para las mismas, en el Boletín Oficial de Canarias.

Artículo 21. Aprobación de las relaciones de puestos de trabajo y de sus modificaciones.

1. A iniciativa y tramitación del Departamento correspondiente, corresponde al Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de Función Pública, la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de las Consejerías y de sus Organismos Públicos, Agencias y demás entidades de derecho público y de sus modificaciones.

2. En las Entidades Locales las relaciones de puestos de trabajo serán aprobadas por el órgano competente de acuerdo con la legislación de régimen local.

3. Los criterios para la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma son los siguientes:

a) La competencia para iniciar y tramitar los expedientes relativos a las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo que afecten a varias Consejerías y para proponer su aprobación, corresponde al Consejero competente en materia de función pública.

b) Las relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones se aprobarán en el primer semestre de cada año. Este plazo no será de aplicación a aquellas modificaciones que traigan causa de reestructuraciones administrativas producidas durante el ejercicio o de planes para la ordenación de recursos humanos que apruebe el Gobierno. Únicamente podrán afectar estas últimas modificaciones a las reestructuraciones que persigan ese objetivo o a las medidas concretas aprobadas por el Gobierno en los planes estratégicos.

c) Salvo por las causas previstas en el apartado anterior, las relaciones de puestos de trabajo no podrán modificarse antes de que transcurran dos años desde su última aprobación.

d) Para determinados sectores que tengan una problemática propia, se podrán aprobar plantillas que resulten fácilmente adaptables, en las que se podrán determinar como ámbitos geográficos de prestación de servicios áreas, zonas o subzonas. En estos casos las modificaciones de las plantillas, que tendrán el carácter de modificación simple, podrán realizarse en cualquier momento.

e) Son modificaciones simples de las relaciones de puestos de trabajo aquellas que sólo afectan a la adscripción orgánica de los puestos de trabajo en el mismo u otro Departamento y las que sean consecuencia de la ejecución de resoluciones judiciales firmes. En este caso compete la aprobación de dichas modificaciones simples a la Consejería competente en materia de Función Pública.

f) La aprobación de las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo originadas en procedimientos de movilidad de puestos por razones organizativas compete a la Consejería competente en materia de Función Pública.

CAPÍTULO IV

CUERPOS Y ESCALAS. GRUPOS Y SUBGRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS

Artículo 22. Cuerpos y Escalas de funcionarios.

1. Los Cuerpos y Escalas de funcionarios son agrupaciones en los que se integran los funcionarios de carrera en función de las competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados en el correspondiente proceso selectivo.

2. Los funcionarios se clasifican por Cuerpos en razón al carácter homogéneo de las funciones a realizar. En los Cuerpos, y en razón de la mejor especialización de aquéllos, podrán existir Escalas, y en éstas, a su vez, las Especialidades que se determinen por Decreto del Gobierno de Canarias.

3. La creación, modificación y supresión de Cuerpos y Escalas deberá hacerse por Ley del Parlamento de Canarias, la cual determinará:

- a) La denominación del Cuerpo.
- b) Las Escalas en que, en su caso, se subdivide.
- c) El Grupo o Subgrupo de clasificación al que se adscriba.
- d) La titulación exigida para el ingreso en el Cuerpo o Escala.
- e) Las principales funciones a desarrollar, que podrán concretarse y ampliarse reglamentariamente.
- f) Otros requisitos de acceso que sean exigibles.

4. La creación, modificación, unificación o extinción de Cuerpos o Escalas, deberá ir precedida de un estudio económico y organizativo en el que se justifique la conveniencia y oportunidad de dicha medida.

5. Cuando en esta Ley se hace referencia a Cuerpos y Escalas, se entenderá comprendida cualquier otra agrupación de funcionarios.

6. La estructuración del empleo público y la clasificación del personal de las Administraciones Locales canarias se regirán por su normativa básica estatal y en lo no previsto en ella por esta Ley.

Artículo 23. Grupos y Subgrupos de clasificación profesional de los funcionarios de carrera.

Los Cuerpos y Escalas de funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas de Canarias se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los mismos, en los siguientes Grupos y Subgrupos:

Grupo A, Subgrupos A1 y A2: para el acceso a los Cuerpos o Escalas de este Grupo, se exigirá estar en posesión del título universitario de grado. En aquellos supuestos en los que una Ley específica exija otro título, será éste el que se tenga en cuenta.

Grupo B: para el acceso a los Cuerpos o Escalas de este Grupo, se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C, Subgrupo C1: para el acceso a los Cuerpos o Escalas de este Grupo, se exigirá estar en posesión del título de bachiller o técnico.

Grupo C, Subgrupo C2: para el acceso a los Cuerpos o Escalas de este Grupo, se exigirá estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Se podrán establecer otras Agrupaciones Profesionales para cuyo acceso no se exija estar en posesión de alguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Artículo 24. Clasificación de los Cuerpos.

Los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias se clasifican en generales y especiales.

1. Corresponde a los funcionarios de los Cuerpos generales el desempeño de las funciones generales comunes al ejercicio de la actividad administrativa. Los Cuerpos generales son: Superior de Administradores, de Gestión, Administrativo y Auxiliar.

2. Son funcionarios de los Cuerpos especiales los que ejercen actividades que constituyen el objeto de una peculiar carrera o profesión y los que tienen asignado dicho carácter por razón de las circunstancias concurrentes en la función administrativa que les está encomendada. Los Cuerpos Especiales son: Cuerpo Superior Facultativo, Cuerpo Superior de Investigadores Agrarios, Cuerpo Facultativo de Técnicos de Grado Medio, Cuerpo Facultativo de Investigadores Agrarios, Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente, Cuerpo de Técnicos de Prevención, Cuerpo de Auxiliares de Informática, Cuerpo de Agentes de Inspección Pesquera y Cuerpo de Auxiliares Técnicos.

Artículo 25 .Clasificación profesional del personal laboral.

1. La clasificación profesional del personal laboral se estructura en Grupos profesionales y éstos en categorías.
2. El Grupo profesional, que integra unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas, se identifica con el Grupo retributivo.
3. La categoría profesional se define por su pertenencia a un Grupo profesional y recoge las principales actividades propias de la misma.

CAPÍTULO V

REGISTRO DE PERSONAL

Artículo 26. Objeto y organización.

1. En cada Administración Pública Canaria existirá un Registro de Personal donde figurará inscrito el personal al servicio de la misma, así como los actos referidos a su vida administrativa.
2. Reglamentariamente se establecerán los contenidos mínimos comunes y los criterios que permitan el intercambio homogéneo de información.
3. En el Centro Directivo competente en materia de función pública existirá un Registro General de Personal en el que se inscribirá a todo el personal que preste servicios en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, y en el que se anotarán los actos que, afectando a la vida administrativa del mismo, se determinen reglamentariamente.
4. Se podrá delegar las competencias sobre el Registro relativas al personal docente de ámbito no universitario y al personal estatutario, en los órganos que ostenten las competencias de gestión sobre dicho personal.
5. Cada Entidad Local de Canarias tendrá su Registro de Personal y facilitará los datos de su personal al Registro General de Personal para que éste disponga de la información agregada de los recursos humanos de todas ellas.

Artículo 27. Efectos.

1. La previa inscripción en el Registro de Personal es requisito imprescindible para que puedan acreditarse en nómina las correspondientes retribuciones.
2. Los actos de anotación preceptiva, que se determinarán reglamentariamente, no surtirán efectos hasta su asiento en el Registro.
3. No podrán incluirse en nóminas nuevas remuneraciones sin que previamente se haya anotado en el Registro de Personal la resolución o acto por el que hubieran sido reconocidas, salvo que se trate de aumentos automáticos derivados de las Leyes Presupuestarias.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de la ejecución de las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales.

5. Se exigirá la oportuna responsabilidad a quienes apliquen efectos a aquellos actos que no hayan sido objeto de su preceptiva inscripción o anotación.

6. La utilización de los datos del Registro estará sometida a las limitaciones previstas en el artículo 18. 4 de la Constitución y en la legislación de protección de datos de carácter personal.

Artículo 28. Derecho de acceso y certificaciones.

1. El personal tendrá libre acceso a su expediente y a obtener certificados del Registro referidos al mismo, en los términos que se contemplen reglamentariamente.

2. Las certificaciones que emita el Registro se referirán a las inscripciones y anotaciones registradas, así como a aquéllas de las que se haya recibido comunicación formal y se encuentren pendientes de asiento.

TÍTULO V

FUNCIONARIOS DE CARRERA. RÉGIMEN ESTATUTARIO

CAPÍTULO I

ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

SECCIÓN PRIMERA. ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

Artículo 29. Requisitos para adquirir la condición de funcionario.

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

- a) Superación del proceso selectivo.
- b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que se publicará en el Boletín Oficial de Canarias.
- c) Acto de acatamiento de la Constitución, del Estatuto de Autonomía de Canarias y del resto del Ordenamiento Jurídico.

d) Toma de posesión en el plazo de diez días, salvo que exista causa suficientemente justificada que lo impida, momento en el que se perfecciona la condición de funcionario.

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

Artículo 30. Principios rectores.

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

2. La selección del personal funcionario se realizará mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

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

Artículo 31. Requisitos generales de participación en los procesos selectivos.

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por Ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado del servicio mediante expediente disciplinario ni despedido disciplinariamente de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al Cuerpo o Escala de funcionario en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de

ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida, salvo para el acceso a las agrupaciones profesionales a las que no se les exija titulación.

2. De manera motivada, en las convocatorias se podrá exigir el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

Artículo 32. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

1. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

A tal efecto, el Gobierno de Canarias determinará los Cuerpos y Escalas de funcionarios a los que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

4. Sólo por ley podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

Artículo 33. Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales.

La Administración Pública de Canarias establecerá los requisitos y condiciones para el acceso a las Administraciones Públicas de Canarias de funcionarios de nacionalidad española de Organismos Internacionales, siempre que posean la titulación requerida y superen los correspondientes procesos selectivos. Podrán quedar exentos de la realización de aquellas pruebas que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos para el desempeño de su puesto en el organismo internacional correspondiente.

Artículo 34. Acceso de las personas con discapacidad.

1. A las personas con discapacidad, se les reservará en la Oferta de empleo público un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes, hasta llegar al dos por ciento del total de la plantilla.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior, se entiende por personas con discapacidad las definidas como tales en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con discapacidad.

3. El acceso de las personas con discapacidad al empleo público se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.

4. Para poder acceder al empleo público tendrán que superar las pruebas selectivas así como acreditar su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes al Cuerpo o Escala, en los términos que se determinen reglamentariamente.

5. Las Administraciones Públicas Canarias adoptarán las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Artículo 35. Órganos de selección.

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

2. Los órganos de selección estarán integrados por funcionarios de carrera, en la situación administrativa de servicio activo que no sean, a su vez, personal de elección o de designación política, capacitados para enjuiciar los conocimientos y aptitudes exigidos. En todo caso, habrán de pertenecer a un Cuerpo o Escala para cuyo acceso se requiera poseer titulación académica igual o superior a la exigida a los candidatos y serán del área de conocimiento necesaria para poder enjuiciarlos. Salvo los supuestos de abstención o recusación o en los que concurran circunstancias de fuerza mayor, el nombramiento como miembro de los órganos de selección es irrenunciable.

3. Los órganos de selección podrán proponer al órgano convocante la incorporación a sus cometidos de asesores especialistas, quienes se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando con voz pero sin voto, así como la de colaboradores en tareas de carácter administrativo o material.

4. Los miembros de los órganos de selección serán personalmente responsables del

cumplimiento de las bases de la convocatoria y de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de sus resultados, así como del respeto al deber de confidencialidad sobre el desarrollo de los procedimientos selectivos.

5. El incumplimiento de esas obligaciones podrá suponer la modificación de los órganos de selección así como la exigencia de responsabilidad disciplinaria y la repercusión de responsabilidades patrimoniales.

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

7. Las Administraciones Públicas Canarias, en aras al principio de colaboración y cooperación, podrán solicitar para conformar los órganos de selección la participación de funcionarios de otras Administraciones que actuarán a título individual.

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

Artículo 36. Sistemas selectivos.

1. Los sistemas selectivos de ingreso del personal funcionario, que tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia y los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, son la oposición, el concurso-oposición y el concurso.

2. La oposición será el sistema preferente de ingreso en los Cuerpos y Escalas, salvo que por la naturaleza de las funciones que tengan atribuidas sea más adecuado el concurso-oposición y así se haya recogido en la ley de creación de los Cuerpos o Escalas o, excepcionalmente, cuando esté previsto en norma de rango legal, el concurso.

3. La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación; el concurso, en la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes fijados en el baremo de la convocatoria y en el establecimiento del orden de prelación de los mismos, y el concurso-oposición, en la sucesiva celebración de las pruebas de capacidad y de la valoración de los méritos.

4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las funciones y tareas de las plazas convocadas incluyendo las pruebas prácticas que sean precisas. Las pruebas serán eliminatorias y, en la realización de los ejercicios escritos deberá garantizarse el anonimato del aspirante.

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

Además, para asegurar la objetividad, la racionalidad y la funcionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos, así como otros requisitos específicos adecuados a las funciones que hayan de desarrollarse en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Podrán establecerse además pruebas de carácter voluntario no eliminatorio.

5. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes, sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará por sí misma, en ningún caso, el resultado del proceso selectivo. Habrán de valorarse, al menos, la formación recibida, las titulaciones poseídas y la experiencia acreditada, teniendo en cuenta, en su caso, la evaluación del desempeño. La suma de los méritos no podrá ser superior al cuarenta y cinco por ciento de la puntuación que se pueda alcanzar en la fase de oposición.

6. De utilizarse el sistema de concurso-oposición, la valoración de los méritos sólo se realizará una vez celebrada la fase de oposición y respecto de los candidatos que hayan superado dicha fase.

7. En los procesos selectivos podrá establecerse la superación de un periodo de prácticas y/o de un curso de formación selectivo.

8. Se podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones al Instituto Canario de Administración Pública.

9. Las Entidades Locales de Canarias podrán adherirse mediante convenio a las convocatorias de la Administración Autonómica. En cualquier caso, la selección se efectuará de conformidad con las reglas básicas, programas mínimos y titulación académica que determine la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 37. Convocatorias de los procesos selectivos.

1. Las convocatorias, junto con sus bases, se publicarán en el Boletín Oficial de Canarias.
2. Deberán contener, como mínimo, las siguientes circunstancias:
 - a) Número de plazas convocadas, que deberán ajustarse a las aprobadas en las Ofertas de Empleo Público y, en su caso, hasta un diez por ciento más; y Cuerpo, Escala o Especialidad al que estén adscritas.
 - b) Requisitos generales exigidos para participar y, en su caso, los específicos.
 - c) Plazo para presentación de instancias, expresado en días hábiles.
 - d) Órgano al que deben dirigirse las solicitudes de participación.

- e) Sistema selectivo, naturaleza de las pruebas que haya que celebrar y criterios de calificación de cada una de ellas, entre las que se incluirán, en su caso, los periodos de prueba y los cursos de formación selectivos.
- f) Programa que ha de regir las pruebas, si se trata de oposición o concurso-oposición, o indicación del Boletín Oficial de Canarias en que se haya publicado con anterioridad.
- g) Méritos integrantes de la fase de concurso y su correspondiente valoración, si se trata de concurso o de concurso-oposición, cuya suma no podrá ser superior, en este último caso, al cuarenta y cinco por ciento del total de la puntuación que se pueda alcanzar en la fase de oposición.
- h) Composición y régimen de funcionamiento del órgano de selección.
- i) Indicación de que no se podrá declarar que ha superado el proceso selectivo un número de aspirantes superior al de plazas convocadas y de que quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten que reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria.
- j) Duración máxima del proceso selectivo, en el que en ningún caso podrá exceder de un año el periodo que transcurra entre la celebración del primer ejercicio y el nombramiento, salvo causa justificada en función del número de aspirantes, dificultades de desarrollo de las pruebas derivadas de sus características, de las impugnaciones de los distintos actos del procedimiento u otras, y plazos mínimo y máximo entre la total conclusión de un ejercicio o prueba y el comienzo del siguiente.
- k) Indicación de que la adscripción a los puestos de trabajo adjudicados tras la superación del procedimiento selectivo tendrá carácter definitivo.
- l) En el caso de que alguno de los aspirantes que supere el proceso selectivo renuncie o no tome posesión, el órgano de selección podrá declarar que ha superado ese procedimiento el siguiente o los siguientes aspirantes por orden de puntuación, que hubieran quedado fuera de la relación inicial.
- m) Previsión de conformación de listas de reserva.

SECCIÓN SEGUNDA. PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

Artículo 38. Causas.

La condición de funcionario de carrera se pierde por alguna de las siguientes causas:

1. Renuncia voluntaria por escrito a la condición de funcionario.
2. Sanción disciplinaria firme de separación del servicio. Esta sanción impide un nuevo ingreso en la función pública.
3. Sentencia firme que imponga la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o de inhabilitación especial para empleo o cargo público, que tuviere carácter firme.

4. Jubilación total.

5. Pérdida de la nacionalidad española o de cualquiera otra de las mencionadas en el artículo 32 de esta Ley.

Artículo 39. Renuncia.

1. La renuncia voluntaria a la condición de funcionario habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo en los supuestos señalados en el apartado siguiente.

2. No podrá ser aceptada la renuncia cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

3. La renuncia a la condición de funcionario no inhabilita para ingresar de nuevo en las Administraciones Públicas a través del procedimiento de selección establecido.

Artículo 40. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de funcionario respecto a todos los empleos o cargos que tuviere.

La pena principal o accesoria de inhabilitación especial, cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.

Artículo 41. Jubilación.

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.

b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.

c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su Cuerpo o Escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su Cuerpo o Escala.

d) Parcial. De acuerdo con lo establecido en el apartado 4.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

Se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

Entre las causas que justifiquen la denegación de la prolongación se podrá considerar la capacidad funcional en relación a las tareas del puesto, las condiciones físicas o psíquicas, la evaluación del desempeño, el absentismo laboral, así como las razones organizativas.

Atendiendo a las mismas consideraciones que justifican la denegación de la prolongación en el servicio activo, se podrán revocar las prolongaciones autorizadas.

De lo dispuesto en los cuatro párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Artículo 42. Pérdida de la nacionalidad.

La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de funcionario salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de alguno de dichos Estados.

Artículo 43. Rehabilitación de la condición de funcionario.

Los funcionarios que hubieran perdido su condición, podrán solicitar la rehabilitación en los siguientes supuestos:

1. En el supuesto de que se hubiera extinguido la relación como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o de jubilación por incapacidad permanente para el servicio, desaparecida la causa que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida.

2. El Gobierno de Canarias y los Órganos de Gobierno de las Entidades Locales de Canarias podrán conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido.

CAPÍTULO II

CONTENIDO DE LA RELACIÓN FUNCIONARIAL. DERECHOS Y DEBERES

SECCIÓN PRIMERA. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS

Artículo 44. Derechos individuales.

Los funcionarios de carrera tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la carrera profesional según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y perfeccionamiento de sus capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- m) A las vacaciones, descansos y permisos.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- ñ) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

- o) A la libre asociación profesional.
- p) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Artículo 45. Derechos individuales ejercidos colectivamente.

Tienen los funcionarios de carrera los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a) A la libertad sindical.
- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 92 de esta Ley.

SECCIÓN SEGUNDA. CARRERA PROFESIONAL. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 46. Carrera profesional. Modalidades.

1. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto, las Administraciones Públicas de Canarias promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

2. La carrera profesional, se desarrolla mediante la aplicación aislada o simultánea de las siguientes modalidades:

- a) Carrera horizontal.
- b) Carrera vertical.
- c) Promoción interna, que puede ser de dos tipos: vertical u horizontal.

3. La carrera profesional se regulará por el Gobierno de Canarias. Cada Administración Pública podrá adecuar la misma a sus especificidades a través del desarrollo normativo correspondiente.

Artículo 47. Carrera horizontal.

1. La carrera horizontal consiste en la progresión de categoría sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia del desarrollo profesional del funcionario y que se constata, entre otros criterios, a través del resultado de la evaluación del desempeño.

2. Para hacer efectiva la carrera horizontal se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes reglas mínimas:

a) No podrá implantarse un sistema de carrera horizontal si no se dispone previamente de un sistema de evaluación del desempeño.

b) Se articulará un sistema de categorías que se articulará en tramos sucesivos fijándose la remuneración, mediante el complemento de carrera, a cada uno de ellos.

c) La categoría de entrada será la categoría en la que iniciarán su carrera profesional los funcionarios de nuevo ingreso.

d) Para los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos que se determinen de cada Subgrupo de clasificación se dispondrá al menos de cinco categorías.

e) Se fijará, con carácter general, un periodo mínimo de seis años de desempeño del puesto o puestos en cada categoría para poder ascender a la siguiente. Se podrá reducir este periodo mínimo para ascender a la siguiente categoría cuando concurran en el empleado especiales méritos como resultado de su evaluación del desempeño que sean objeto de reconocimiento. Estos méritos han de ser públicos y la reducción no supondrá que el periodo mínimo que se fije sea inferior a cuatro años.

f) Los ascensos a la siguiente categoría serán consecutivos, sin que se pueda producir ningún salto de las categorías existentes.

g) Se podrá requerir estar en posesión de determinada categoría para poder desempeñar determinados puestos.

h) Sólo el desempeño de determinados puestos podrá suponer el ascenso a las categorías que se fijen.

i) El desempeño durante dos años de forma continua o de tres años de forma discontinua en una categoría concreta dará derecho a la percepción del complemento de carrera correspondiente a la misma, siempre y cuando el resultado de la evaluación del desempeño durante el periodo fuese favorable. Si se obtuviera una evaluación negativa, se reinicia el periodo de cómputo para la percepción del complemento de carrera.

j) El ascenso a otra categoría dará derecho a la consolidación del complemento de la anterior, a menos que se produzca una vuelta a la misma como consecuencia de dos resultados negativos consecutivos en la evaluación del desempeño. En este caso se percibirá la cuantía que corresponde a la misma, que dejará de percibirse en caso de una nueva evaluación negativa. Si se produjese una nueva evaluación negativa se descendería a la categoría inferior y así sucesivamente. Para volver a recuperar las categorías perdidas y las retribuciones asociadas a las mismas se seguirán los criterios fijados en los apartados e) y i).

k) Para ascender a otra categoría, además de permanecer en la anterior el periodo mínimo de años, se deberá valorar el resultado de la evaluación del desempeño, la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y difundidos, la implicación en proyectos y la ausencia de sanciones disciplinarias. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

l) Cada Administración podrá fijar el cupo máximo de funcionarios que puede haber en cada categoría.

m) Cada Administración deberá contemplar las medidas para que los funcionarios que se encuentren en situación de servicios especiales no vean menoscabadas su carrera profesional.

3. El Gobierno de Canarias dictará la normativa de desarrollo que regulará la carrera horizontal de los funcionarios de carrera de las Administraciones Públicas Canarias teniendo en cuenta las reglas expuestas en este artículo, a las que podrán añadirse otras, así como la adecuada homogeneidad entre los funcionarios de las diversas Administraciones a los efectos de facilitar la movilidad y el reconocimiento en la progresión en la carrera profesional.

Artículo 48. Carrera vertical.

La carrera vertical consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión, que requieren convocatoria pública, establecidos en el artículo 53 de esta Ley. El establecimiento de la carrera vertical seguirá los siguientes criterios mínimos:

1. Cada Administración Pública Canaria determinará al efecto los niveles de los puestos correspondientes.

2. Los funcionarios percibirán dentro del complemento de puesto las retribuciones asociadas al componente de nivel del puesto.

3. En la Administración autonómica el número de niveles no podrá ser superior a tres para los puestos que puedan desempeñar los funcionarios de cada Cuerpo del grupo A, salvo los funcionarios de los Cuerpos pertenecientes al Subgrupo A1 en lo que se refiere a los puestos que puedan ocupar que estén clasificados como de personal directivo, y de dos para el resto de Cuerpos.

Artículo 49. Promoción interna.

1. La promoción interna consiste, en el acceso desde un Cuerpo, Escala, Especialidad o Agrupación Profesional, en su caso, a otro distinto, mediante un procedimiento específico.

2. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en el artículo 30.2.

3. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, haber avanzado a la segunda categoría de la carrera horizontal en el Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, desde el ingreso en el Cuerpo o Escala correspondiente y superar las pruebas selectivas.

4. El sistema selectivo preferente será el concurso-oposición. La convocatoria podrá exigir una puntuación mínima, o un número máximo de aspirantes, para acceder a la fase de concurso o de oposición, en su caso.

5. Los procesos de promoción interna podrán incluirse en los de selección libre, en un turno propio, salvo que para una mejor organización de los recursos humanos se realicen en convocatorias propias.

6. Los temarios de promoción interna no podrán ser inferiores en su número a un veinte por ciento de los temarios de ingreso libre.

7. Los funcionarios que accedan por este turno tendrán preferencia sobre los de turno libre para escoger los puestos de trabajo de las vacantes objeto de la convocatoria.

8. Cuando el número de aspirantes que supere las pruebas selectivas sea inferior al de plazas convocadas en alguno de los turnos, en el caso de convocatoria conjunta de promoción interna y acceso libre, podrá acrecer el número de plazas convocadas en el otro turno.

Artículo 50. Promoción interna vertical.

La promoción interna vertical consiste en el ascenso desde un Cuerpo, Escala o Especialidad de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro de un Subgrupo o Grupo, en su caso, inmediatamente superior.

Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar directamente al Subgrupo A2 conforme a lo dispuesto en la disposición adicional segunda.

Artículo 51. Promoción interna horizontal.

La promoción interna horizontal consiste en el ascenso a Cuerpos, Escalas, Especialidades o Agrupaciones Profesionales del mismo Subgrupo o Grupo, en el caso del B, de clasificación profesional.

Artículo 52. La evaluación del desempeño.

1. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Las Administraciones Públicas canarias establecerán sistemas que permitan evaluar el desempeño de sus empleados, así como los de las entidades dependientes.

2. Reglamentariamente se establecerán, por cada Administración Pública Canaria, los

sistemas que permitan la evaluación del desempeño que se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

3. Se determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal y vertical, la selección, la formación, la provisión, diseño y revisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 74.

4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño, dándose audiencia al interesado mediante resolución motivada.

5. Los periodos en los que se haya obtenido una evaluación del desempeño negativa no contabilizarán en ningún procedimiento de selección, provisión o a efectos de cualquiera de las modalidades de carrera.

6. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 74 de la presente Ley y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño.

SECCIÓN TERCERA. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 53. Procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

Los funcionarios de carrera podrán hacer efectivo su derecho a la carrera profesional vertical y al desempeño de las funciones y tareas propias de su condición, mediante los siguientes procedimientos, que exigen convocatoria pública:

- a) Concurso.
- b) Libre designación.

Artículo 54. Concurso.

1. El concurso es el sistema normal de provisión y consiste en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos.

2. El concurso puede ser general o específico, en atención a la naturaleza de los puestos.

3. Son méritos de obligada valoración los siguientes: categoría o escalón de carrera, el resultado de la evaluación del desempeño, la experiencia en puestos del mismo área funcional, la formación y los títulos relacionados con el puesto de trabajo.

4. Se podrán valorar otros méritos como la experiencia en puestos de un área relacional, la impartición de docencia relacionada con el puesto de trabajo, el conocimiento de idiomas o la posesión de titulaciones no relacionadas con el puesto de trabajo.

5. La valoración será realizada por órganos colegiados de carácter técnico, cuya composición responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros, adecuándose al criterio de paridad entre mujer y hombre y ajustándose su funcionamiento a las reglas de imparcialidad y objetividad. Además se les aplicará lo dispuesto en el artículo 35 para los órganos de selección. También se podrá realizar la valoración por otros procedimientos que garanticen la imparcialidad y objetividad de la misma.

6. Cada dos años, como máximo, se procederá a convocar los concursos para cubrir los puestos vacantes.

7. Los funcionarios habrán de permanecer un mínimo de dos años en los puestos de trabajo, a la fecha de la publicación de la convocatoria de los concursos, para poder participar en los mismos.

8. Los funcionarios que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso, podrán ser removidos cuando el resultado de la evaluación del desempeño sea negativa, salvo cuando la evaluación negativa sea derivada de la aptitud o capacidad en cuyo caso deberá recibir la formación necesaria. En el caso de una nueva evaluación negativa posterior a la formación que se reciba se producirá la remoción del puesto.

A esos funcionarios removidos se les adscribirá provisionalmente a un puesto de trabajo respetándoseles los derechos de carrera previstos en el artículo 47.2.

Artículo 55. Libre designación.

1. Es el procedimiento de provisión consistente en la designación por el órgano competente de un candidato en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto y con las funciones y tareas atribuidas al mismo.

2. Podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos que impliquen el ejercicio de jefaturas de servicios y secretarías de altos cargos. También aquellos que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo, en atención a la especial responsabilidad y naturaleza de los mismos.

3. Para la designación del candidato, en el caso de jefaturas, se recabará la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad. A los efectos se creará una comisión que elevará al órgano competente informe sobre los candidatos y su idoneidad para el desempeño del puesto convocado. Reglamentariamente se determinará el número y requisitos que han de poseer los funcionarios que integren la citada comisión.

4. Si a la correspondiente convocatoria concurren funcionarios que cumplan con los requisitos, no se podrá dejar desierta salvo que se considere, de manera motivada, que los solicitantes no se atienen a la exigencia de idoneidad.

5. Los funcionarios adscritos a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrán ser cesados del mismo con carácter discrecional, salvo en el caso de las jefaturas de servicios en que dicho cese no podrá producirse en el primer año posterior a su

nombramiento. A los funcionarios cesados en un puesto de libre designación se les asignará un puesto con carácter provisional, respetándoseles sus derechos de carrera.

Artículo 56. Convocatorias de provisión de puestos de trabajo.

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo se sujetarán a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso o por libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el Boletín Oficial de Canarias.

3. En las convocatorias de concurso deberán incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

a) Denominación, nivel y localización del puesto.

b) Requisitos indispensables para desempeñarlo, contemplados en la relación de puestos de trabajo.

c) Baremo para puntuar los méritos.

d) Las pruebas de capacidad o aptitud que, en su caso, se determinen.

4. Las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación incluirán, como mínimo, los datos siguientes:

a) Denominación, nivel y localización del puesto.

b) Requisitos indispensables para desempeñarlo, conforme a lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo.

c) Las pruebas de capacidad o aptitud que, en su caso, se determinen.

5. El plazo de presentación de solicitudes será, al menos, de quince días hábiles.

6. Los destinos obtenidos serán irrenunciables.

Artículo 57. Procedimientos de movilidad y otros sistemas de provisión.

1. Los puestos de trabajo podrán ocuparse por los procedimientos de movilidad siguientes:

a) Movilidades por razones organizativas.

b) Por motivos de salud o para rehabilitación.

c) Por razón de violencia de género.

d) Interadministrativa.

2. Además, existen otros sistemas de provisión, como son:

a) Permuta.

- b) Adscripción provisional.
- c) Comisión de servicios, en las siguientes modalidades:
 - Comisiones de servicios para desempeñar puestos de trabajo.
 - Atribución temporal de funciones.
 - Misiones de cooperación internacional.
 - Comisión de servicios forzosa.

Artículo 58. Movilidades por razones organizativas.

1. En el marco de la planificación general de los recursos humanos, se podrán establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de los funcionarios cuando se considere que existen sectores prioritarios de la actividad administrativa con necesidades específicas de efectivos, así como en el caso de sectores con excedentes de personal.

2. De manera motivada, los funcionarios podrán ser trasladados por necesidades del servicio o funcionales, a puestos de trabajo de unidades, departamentos, organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo, pudiendo modificar, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando, excepcionalmente, la planificación de recursos implique cambio de municipio del nuevo destino, se dará prioridad a los funcionarios que lo acepten voluntariamente. En todo caso se tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.

Artículo 59. Cambio de puesto por motivos de salud o para rehabilitación.

Se podrá adscribir a los funcionarios a puestos de trabajo en distinta unidad o localidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, de su cónyuge o de los hijos a su cargo, previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido y condicionado a que existan puestos vacantes con asignación presupuestaria cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y se reúnan los requisitos para su desempeño. Con anterioridad al cambio, cuando obedezca a motivos de salud del funcionario, se intentará realizar una adaptación del puesto de trabajo.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando el funcionario ocupara con tal carácter su puesto de origen y siempre que las circunstancias que originaron el cambio sean irreversibles. La adaptación o el cambio de puesto de trabajo se comunicará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Artículo 60. Movilidad por razón de violencia de género.

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Además, la Administración Pública estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que solicite expresamente la afectada.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Artículo 61. Movilidad voluntaria interadministrativa.

1. Para fomentar el logro de un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y teniendo en cuenta la insularidad y discontinuidad del territorio canario las Administraciones Públicas Canarias establecerán medidas de movilidad interadministrativa entre ellas o con otras Administraciones.

2. Los funcionarios de carrera de las Administraciones Públicas de Canarias que obtengan destino en otras Administraciones por cualquiera de los procedimientos de provisión o movilidad, pasarán a la situación administrativa de servicios en otras Administraciones Públicas.

3. Los funcionarios de carrera de otras Administraciones Públicas que pasen a prestar servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas Canarias serán declarados en la situación administrativa de servicio activo en estas últimas.

4. En el supuesto de que sean cesados o se les suprima el puesto de trabajo en la Administración de destino, si lo ocupasen con carácter definitivo, se les adscribirá, con carácter provisional, en un puesto de trabajo en la respectiva Administración Pública de Canarias, conforme a los sistemas de carrera vigentes en la misma. Si el destino que estuviese desempeñando fuese provisional, reingresarán en su Administración de origen.

Artículo 62. Permuta.

1. Se podrán autorizar permutas de destinos entre funcionarios en activo, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que los puestos de trabajo que desempeñen sean de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión.

b) Que los funcionarios que pretendan la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difieran entre sí en más de cinco.

- c) Que se emita informe previo de los titulares de los Centros Directivos.
2. En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.
3. No podrá autorizarse permuta entre funcionarios cuando a alguno de ellos le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.
4. Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tengan lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.

Artículo 63. Adscripción provisional.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción en un puesto de trabajo obtenido por concurso o cese en un puesto de trabajo obtenido por libre designación.
- b) Supresión del puesto de trabajo.
- c) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo, supeditado a las necesidades del servicio.
- d) Rehabilitación del funcionario.

Artículo 64. Comisión de servicios.

1. En casos excepcionales, podrá autorizarse a los funcionarios una comisión de servicios que tendrá carácter temporal.
2. Las modalidades de las comisiones de servicios son las siguientes:
 - a) Comisión de servicios para desempeñar otro puesto de trabajo.

Exclusivamente, en casos de urgentes e inaplazables necesidades del servicio, un puesto de trabajo vacante podrá ser cubierto por un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo, mediante comisión de servicios de carácter voluntario, por un tiempo no superior a seis meses, prorrogándose cada seis meses hasta un máximo de dos años. Estas comisiones de servicios serán revocadas con carácter discrecional cuando se considere que han desaparecido las circunstancias que justificaron su autorización.

Los puestos de trabajo que queden vacantes porque su titular se adscriba a otro puesto de trabajo en comisión de servicios, salvo en los supuestos del párrafo siguiente, no se ocuparán.

Con los mismos requisitos que en los supuestos previstos en el primer párrafo de este apartado y por el tiempo que perdure la necesidad, también podrán conferirse comisiones de servicio para cubrir los puestos de trabajo reservados a personal dedicado a realizar

íntegramente funciones de representación sindical, o en los supuestos de servicios especiales y excedencia por cuidado de familiares previstos en los artículos 109 y 112 de esta Ley, así como en los casos de incapacidad temporal estimada de larga duración.

La comisión de servicios comportará la reserva del puesto que se ocupaba, si se estuviera adscrito con carácter definitivo. En el supuesto de que se ocupara un puesto con carácter provisional, la comisión de servicios no comportará reserva del puesto, de manera que cuando se extinga, el funcionario será adscrito a otro puesto de trabajo de su Cuerpo y Escala, también con carácter provisional.

Los puestos de trabajo cubiertos temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en el presente apartado, deberán ser incluidos en las siguientes convocatorias de provisión por el sistema que corresponda, salvo que sobre ellos exista reserva legal a favor de sus titulares.

Salvo en el ámbito del mismo Departamento, no podrá autorizarse comisiones de servicios a los funcionarios que no hayan ocupado como mínimo dos años el puesto de trabajo que desempeñen, cualquier que sea el carácter de la adscripción en el mismo.

b) Para participar en misiones de cooperación internacional.

Podrá acordarse comisiones de servicios a los funcionarios para participar, por tiempo que salvo casos excepcionales no será superior a seis meses, en programas o misiones de cooperación internacional al servicio de Organizaciones internacionales, Entidades o Gobiernos extranjeros, siempre que conste el interés de la Administración, en la participación del funcionario en dichos programas o misiones.

El Gobierno determinará si existen causas excepcionales que justifiquen un periodo superior a seis meses.

La resolución que acuerde la comisión de servicios determinará, en función de los términos de la cooperación a realizar, si se percibe la retribución correspondiente al puesto de origen o la del puesto a desempeñar.

c) Atribución temporal de funciones.

En casos excepcionales, se podrá atribuir a los funcionarios el desempeño temporal, en comisión de servicios, de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los funcionarios que desempeñan con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas, en ambos casos, siempre que se correspondan con las propias del Cuerpo o Escala al que pertenezcan.

En tal supuesto continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso, que se retribuirán por el Departamento donde desempeñe las funciones.

En el caso de que esta modalidad de comisión de servicios supere los dos años habrá de realizarse propuesta de cambio de adscripción del puesto de trabajo a la unidad donde se presten los servicios de forma efectiva.

d) Comisión de servicios forzosa.

En los supuestos en los que, por necesidades del servicio, tengan que proveerse temporalmente puestos de trabajo vacantes y ningún funcionario acepte voluntariamente ser adscrito a los mismos, se podrán autorizar comisiones de servicio forzosas.

SECCIÓN CUARTA. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Artículo 65. Jornada

El Gobierno de Canarias determinará la jornada de trabajo máxima semanal, así como su cómputo anual, de sus funcionarios públicos. Asimismo determinará la jornada general y especial de trabajo de su personal y los supuestos de jornada parcial.

La jornada de trabajo de los funcionarios de las Corporaciones Locales de Canarias será en cómputo anual la misma que se fije para los de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Artículo 66. Vacaciones.

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio activo durante el año fuera menor, que se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

3. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

4. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

5. Si al comienzo o durante el periodo de vacaciones el funcionario público estuviera de baja o causara baja por incapacidad temporal, incluida la derivada de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o estuviera disfrutando de los permisos por parto, adopción o acogimiento, preadoptivo, permanente o simple, lactancia o paternidad, no se computará dicho tiempo como de vacaciones, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado el

año natural a que tal periodo vacacional correspondiera. En todo caso no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al periodo vacacional del año siguiente ni disfrutarse en otro año distinto a éste.

Artículo 67. Permisos y reducciones de jornada por razones familiares.

Se concederán permisos o reducciones de jornada por razones familiares cuando concurren las siguientes causas justificadas:

1. Parto.

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2. Derecho al permiso por parto en caso de no supervivencia del nacido.

Las funcionarias tienen también derecho al permiso por parto, en los casos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquéllos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana

de gestación. Transcurridas seis semanas desde el suceso, las funcionarias podrán incorporarse a su puesto de trabajo.

3. Adopción o acogimiento, preadoptivo, permanente o simple.

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

4. Paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

Tendrá una duración de dos semanas, que se ampliarán a cuatro semanas a partir de 2011, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

Disposiciones comunes a los supuestos contemplados en los apartados 1 a 4.

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.
- Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

5. Lactancia.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen y tengan reconocido el derecho en el régimen jurídico aplicable a cada uno de ellos.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

6. Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrá derecho a la ausencia del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

7. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

En este supuesto es necesario el previo aviso a la autoridad competente en materia de personal y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

8. Para la realización de técnicas de reproducción asistida.

Las funcionarias que sigan técnicas de fecundación asistida, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el período estrictamente necesario y con derecho a remuneración.

En este supuesto es necesario el previo aviso a la autoridad competente en materia de personal y justificación, con informe médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

9. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en el mismo municipio, y cinco días hábiles cuando sea en distinto municipio.

10. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en el mismo municipio y de cuatro días hábiles cuando sea en distinto municipio.

11. Permiso consistente en reducción de jornada por guarda legal.

Cuando el funcionario por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquiera otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de la reducción.

12. Permiso consistente en reducción de jornada por cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El funcionario tendrá el mismo derecho al señalado en el supuesto anterior.

13. Permiso consistente en reducción de jornada por cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes en cada año natural. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

14. Permiso en el caso de hijos con discapacidad.

Los funcionarios que tengan hijos con discapacitación psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de

coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Será necesaria justificación, con informe, en su caso, del centro o médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

15. Cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Durante el tiempo indispensable para su cumplimiento.

16. Matrimonio o pareja de hecho:

Por razón de matrimonio o constitución de pareja de hecho, el funcionario tendrá derecho a un permiso de quince días naturales.

17. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse permiso por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración del permiso, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 68. Permisos y reducciones de jornada por razones personales.

Se concederán permisos o reducciones de jornada por razones personales cuando concurren las siguientes causas justificadas:

1. Violencia de género.

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezca.

2. Traslado de domicilio.

Sin cambio de residencia, un día.

Si es a un municipio limítrofe dos días y si es a otros municipios cuatro días.

3. Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal.

Durante el tiempo indispensable para su cumplimiento.

4. Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.

Durante los días de su celebración.

Si requieren desplazamiento fuera de la isla, el permiso abarcará, además del día del examen, el día inmediatamente anterior o posterior al de su celebración.

5. Días de dispensa.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Información, Registro General, y todos aquellos que se contemplen en la normativa sobre jornada y horarios de trabajo. En aquellos centros de trabajo donde sea necesario mantener los servicios en tales fechas, se concederá la correspondiente compensación.

6. Por asuntos particulares.

A lo largo del año, los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar siete días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos establecidos en la normativa vigente, pudiendo distribuir dichos días a su conveniencia.

Si los días 24 y 31 de diciembre fuesen sábado o domingo, o días de descanso semanal, los días de permiso recogidos por asuntos particulares serán nueve.

Este permiso no podrá disfrutarse por el personal docente.

7. Días adicionales.

Se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

8. Permiso consistente en reducción de jornada cuando falten menos de cinco años para la jubilación forzosa.

Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 41 de esta Ley, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de retribuciones.

9. Permiso consistente en reducción de jornada en procesos de recuperación por razón de enfermedad.

La reducción de jornada prevista en el número anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad.

10. Por razón de enfermedad.

Se tendrá derecho al permiso por razón de enfermedad que comporte la imposibilidad de prestar servicios durante el tiempo de duración de aquélla, en los términos establecidos en el régimen de previsión social al que esté acogido el funcionario.

11. Por razón de estudios.

Se podrá conceder permiso para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo cuya duración no sea superior a un año en un periodo de cinco años.

Si este permiso se concede por interés propio de la Administración, lo que exigirá resolución motivada, el funcionario tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones. En otro caso, no percibirá retribución alguna.

12. Por asuntos propios.

Podrán concederse permisos por asuntos propios, sin retribución alguna, y cuya duración acumulada no exceda en ningún caso de tres meses cada dos años.

Artículo 69. Otros permisos.

Se concederán permisos cuando concurren las siguientes causas justificadas:

1. Por funciones sindicales o de representación de personal.
2. Por traslado forzoso que implique cambio de residencia.

Cinco días, dentro de la misma isla, y veinte días fuera de la isla.

Artículo 70. Subordinación a las necesidades del servicio.

El periodo en que se disfruten las vacaciones anuales y la concesión de permisos y reducciones de jornada recogidos en los apartados 2, 6, 7, 8, 11 y 12 del artículo 68, se subordinará a las necesidades del servicio.

SECCIÓN QUINTA. RETRIBUCIONES

Artículo 71. Principios generales.

El sistema retributivo de los funcionarios se basará en los principios siguientes:

1. Las retribuciones tienen carácter público. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la Ley de Presupuestos Generales.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

3. Los funcionarios no podrán ser retribuidos por conceptos diferentes a los especificados en el artículo siguiente. De ese modo, no podrá percibirse participación en tributos o en

cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

Artículo 72. Clasificación de las retribuciones de los funcionarios

1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su Cuerpo o Escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del funcionario el día 1 del mes que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días, en proporción a los días del citado mes:

a) En el mes de toma de posesión del primer destino en un Cuerpo o Escala, en el del reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de permiso sin derecho a retribución, en proporción a los días trabajados.

b) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivo de fallecimiento o jubilación, y en el que comience a disfrutar de permiso sin derecho a retribución, en proporción a los días trabajados.

c) En el mes de cambio de destino o reclasificación del puesto de trabajo, en proporción, en el primer caso, a los días que se hayan desempeñado esos puestos o en proporción a los días que haya tenido el distinto complemento, en el segundo caso.

5. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas relativas al complemento de productividad y a los servicios extraordinarios. Se abonarán en los meses de junio y diciembre, por el departamento a que esté adscrito el funcionario en la fecha de percepción, de forma proporcional a las situaciones y derechos del mismo durante del periodo de devengo, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El periodo de devengo de las pagas extraordinarias será, en la de junio, el comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y en la de diciembre, el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

b) Los funcionarios en servicio activo con licencia sin derecho a retribución percibirán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

c) En el caso del cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del funcionario durante el periodo de devengo en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

6. A los efectos del abono de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no se computará.

Artículo 73. Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio. En el supuesto de que los tres años de servicios lo sean en Subgrupo o Grupo distinto, se computará para todo el período, el correspondiente al Subgrupo o Grupo en el que se estuviera en activo a la fecha del perfeccionamiento del trienio.

Artículo 74. Retribuciones complementarias.

Las retribuciones complementarias de los funcionarios serán los siguientes:

a) El complemento de carrera que retribuirá la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera horizontal. En la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias de cada año se determinará la cuantía económica asignada a cada categoría de la carrera horizontal.

b) El complemento de puesto, que podrá tener varios componentes, retribuirá la especial dificultad técnica y la responsabilidad, que determinarán el complemento de nivel del puesto, la dedicación, la incompatibilidad exigible para el desempeño de cada puesto de trabajo y las condiciones en que se desarrolla el trabajo. A cada componente del complemento se le asigna una puntuación cuyo valor económico se fijará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias. La fijación de los componentes y los puntos asignados a los mismos para cada puesto se fijará por cada Administración.

c) El complemento de incentivación, que retribuirá el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. Su percepción no será fija ni periódica y requerirá la previa definición de los objetivos, así como en su caso, los criterios para determinar la valoración del grado de interés, iniciativa,

esfuerzo o rendimiento. Su cuantía aparecerá determinada globalmente en los Presupuestos por departamentos, servicios o programas.

Reglamentariamente se determinarán los criterios objetivos técnicos para la valoración de este complemento. No se percibirán retribuciones por este complemento hasta que no se disponga de un sistema de evaluación del desempeño adecuado al mismo.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. Su cuantía aparecerá determinada globalmente en la Ley de Presupuestos y su individualización tendrá lugar una vez que se haya acreditado la realización de los servicios extraordinarios, mediante el cálculo de lo que a cada hora corresponda conforme a lo que reglamentariamente se determine.

Artículo 75. Retribuciones de los funcionarios en prácticas.

Los funcionarios en prácticas percibirán las retribuciones que se determinen reglamentariamente que, serán equivalentes, a las del sueldo correspondiente al Grupo o Subgrupo en que esté clasificado el Cuerpo, Escala o Especialidad en el que aspiren a ingresar.

En el caso de que ya sean empleados públicos, tendrán derecho a percibir las cantidades correspondientes a los trienios que tengan perfeccionados.

Artículo 76. Retribuciones diferidas.

Se podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en el ámbito de las Administraciones Públicas de Canarias, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.

Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

Artículo 77. Deducción de retribuciones.

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

A tal efecto se establecerá el valor hora y la forma de cálculo de dicha deducción, tomando como base la totalidad de las retribuciones que perciba el funcionario.

2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción

de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

SECCIÓN SEXTA. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, A LA REPRESENTACIÓN, A LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 78. Principios generales.

1. Los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias tienen derecho a la negociación colectiva, a la representación y a la participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

2. También tienen derecho de reunión.

3. Por negociación colectiva, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo.

4. Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre la Administración Pública y sus empleados.

5. Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

6. El ejercicio de los derechos establecidos en esta Sección se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en la misma, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre la Administración Pública y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

7. Las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de cada Administración Pública Canaria están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección, en las pruebas selectivas convocadas por cada una de ellas.

8. El ejercicio de los derechos establecidos en esta Sección deberá respetar en todo caso el contenido de la presente Ley.

9. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

Artículo 79. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

La negociación colectiva, la representación y la participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de esta Sección que expresamente les son de aplicación.

Artículo 80. Negociación colectiva.

1. La negociación colectiva, que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en esta Sección.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, las Organizaciones Sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el diez por ciento o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. La Administración Pública podrá encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ella, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 81. Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.

Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, se constituirá en cada Administración Pública Canaria una Mesa General de Negociación de Empleados Públicos

La representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de la Administración Pública.

Además, también estarán presentes en esta Mesa General, las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el diez por ciento de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

Artículo 82. Mesa General de Negociación de Personal Funcionario.

1. A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos de las se constituirá una Mesa General de Negociación en cada Administración Pública Canaria.

2. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los Acuerdos alcanzados dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias, o a los Acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

3. Son competencias propias de la Mesa General de Negociación la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

4. Dependiendo de la Mesa General de Negociación, y por acuerdo de la misma, podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

5. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

6. El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

7. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

Artículo 83. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

1. Las Mesas a las que se refieren los artículos anteriores quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración, y sin perjuicio del derecho de todas las Organizaciones Sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

2. Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las Organizaciones Sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado del órgano competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de

quince miembros.

Artículo 84. Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y de la Comunidad Autónoma de Canarias.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

l) Los criterios generales sobre Ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de negociación las materias siguientes:

a) Las decisiones de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias que afecten a sus potestades de organización, salvo que las consecuencias de las mismas tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior.

- b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Artículo 85. Pactos y Acuerdos.

1. En el seno de los Órganos de Negociación correspondientes, los representantes de la Administración Pública podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los empleados públicos de dicha Administración.

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

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

Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de Ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por el Parlamento de Canarias, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el Gobierno procederá a la elaboración, aprobación y remisión al Parlamento del correspondiente proyecto de Ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

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

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

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

6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos al

correspondiente órgano competente que ordenará su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá al Gobierno establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

8. Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 84, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

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

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

En este supuesto, la Administración Pública deberá informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

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

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

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

Artículo 86. Órganos de representación.

1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

2. En las unidades electorales en las que el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunadamente.

3. Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

4. En cada Administración Pública Canaria, cuyo número de funcionarios lo permita, se establecerá una Junta de Personal. Previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de cada Administración podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

5. En la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias existirán dos Juntas de Personal. Una se constituirá según el número de funcionarios en las islas de Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura. La otra se corresponderá con los de las islas de Tenerife, La Palma, La Gomera y El Hierro.

6. Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- De 50 a 100 funcionarios: 5.
- De 101 a 250 funcionarios: 9.
- De 251 a 500 funcionarios: 13.
- De 501 a 750 funcionarios: 17.
- De 751 a 1.000 funcionarios: 21.
- De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

7. Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la presente Ley, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano competente en materia de personal que la Administración determine. El reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

Artículo 87. Funciones y legitimación de los órganos de representación.

1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
 - e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
 - f) Colaborar con la Administración para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Artículo 88. Garantías de la función representativa del personal.

1. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:
- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
 - b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
 - c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
 - d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 100 funcionarios: 15.
 - De 101 a 250 funcionarios: 20.
 - De 251 a 500 funcionarios: 30.
 - De 501 a 750 funcionarios: 35.
 - De 751 en adelante: 40.

Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos

horarios, sin que dicha acumulación suponga, en ningún caso, un incremento sobre el volumen total de horas a aplicar a la totalidad de los miembros de la Junta de Personal o Delegados de Personal.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

2. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 89. Duración de la representación.

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.

Artículo 90. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal. Procedimiento electoral.

1. Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:

- a) Los Sindicatos más representativos a nivel estatal.
- b) Los Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en su ámbito geográfico.
- c) Los Sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el diez por ciento de los representantes a los que se refiere el Estatuto Básico del Empleado Público en el conjunto de las Administraciones Públicas.
- d) Los Sindicatos que hayan obtenido al menos un porcentaje del diez por ciento en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.
- e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

2. Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, derecho a que la Administración Pública les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por Organismos o centros de trabajo.

3. El procedimiento para la elección de las Juntas de Personal y para la elección de Delegados de Personal se determinará reglamentariamente.

Artículo 91. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

1. Cada Administración Pública Canaria podrá establecer reglamentariamente sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 84, excepto para aquellos en que exista reserva de Ley.

Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. A estos procedimientos se acudirán cuando en cada caso concreto, ante la falta de resolución del conflicto, se acuerde expresamente.

3. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en esta Ley.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

Artículo 92. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

- a) Los Delegados de Personal.
- b) Las Juntas de Personal.
- c) Los Comités de Empresa.

d) Los empleados públicos de la Administración respectiva en número no inferior al cuarenta por ciento del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

SECCIÓN SÉPTIMA. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS

Artículo 93. Deberes. Código de conducta.

Los funcionarios públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en esta Sección informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 94. Principios éticos.

Los funcionarios públicos atenderán en su actuación a los principios éticos siguientes:

1. Respeto a la Constitución y al resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Persecución de la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos fundamentándola en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Sujeción a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Abstención en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraer obligaciones económicas ni intervenir en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptar ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja

injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuar de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilar la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influir en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplir con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolver dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercer sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardar secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantener la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 95. Principios de conducta.

Los funcionarios deberán atenerse a los siguientes principios de conducta:

1. Tratar con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. Desempeñar las tareas correspondientes a su puesto de trabajo de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Informar de forma inmediata de las causas sobrevenidas que le impidan desarrollar las funciones y tareas encomendadas

4. Desempeñar las tareas que, en el caso de ser designados miembro de los órganos de selección, colaboradores de los mismos o de los órganos de valoración de los concursos, les correspondan.

5. Desempeñar las tareas que como instructores de expedientes disciplinarios les correspondan cuando sean designados.

6. Desempeñar y participar en las tareas encomendadas para el óptimo desarrollo del sistema de evaluación del desempeño.

7. Facilitar la información necesaria sobre los puestos y unidades administrativas, así como sobre las funciones y tareas encomendadas y las desempeñadas, para procurar una mejor ordenación de las estructuras administrativas y una mayor racionalización y optimización del sistema de puestos

8. Obedecer las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

9. Informar a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitar el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

10. Administrar los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizar los mismos en provecho propio o de personas allegadas teniendo, asimismo, el deber de velar por su conservación.

11. Rechazar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

12. Garantizar la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

13. Mantener actualizada su formación y cualificación.

14. Mantener actualizados los datos personales.

15. Observar las normas sobre seguridad y salud laboral.

16. Poner en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

Artículo 96. Sujeción a un régimen de incompatibilidades.

Los funcionarios están sometidos a la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

SECCIÓN OCTAVA. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 97. Exigencia de responsabilidad disciplinaria.

1. El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios de los funcionarios, si implica la comisión de hechos u omisiones constitutivos de falta, podrá dar lugar, previa resolución del correspondiente expediente disciplinario, a las sanciones previstas en esta Ley, con independencia de las responsabilidades civiles y penales a que puedan dar lugar.

2. Los funcionarios públicos que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Incurrirán en la misma responsabilidad que los autores, los funcionarios públicos que

encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 98. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Se corregirán disciplinariamente las infracciones de los funcionarios al servicio de la Administración Pública de Canarias, cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

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

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Los principios y reglas establecidos en el Capítulo II, Sección séptima del Título V, informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los funcionarios públicos.

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

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

Artículo 99. Clasificación de las faltas disciplinarias.

Las faltas se clasifican en:

a) Muy graves.

b) Graves.

c) Leves.

Artículo 100. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Canarias, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La participación o colaboración en la tramitación de las contrataciones que den lugar a las consecuencias previstas en el artículo 128.
- f) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- g) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- h) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- i) La violación de la neutralidad o de la independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en situaciones o decisiones políticas de cualquier naturaleza y especialmente en los procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- j) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- k) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- l) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- m) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- n) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- ñ) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- p) El acoso laboral.

- q) La participación en huelgas de quienes la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- r) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.
- s) Causar intencionadamente daños en los bienes y derechos o en los documentos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, o en los de otras Administraciones Públicas, sancionándose de la misma forma los causados por negligencia cuando, atendiendo a su entidad, puedan ser calificados como muy graves.
- t) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de dos años.

Artículo 101. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave.
- b) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- c) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- d) La grave desconsideración con los administrados, superiores, compañeros o subordinados.
- e) La falta grave de consideración, atención o respeto a los ciudadanos en su trato con el empleado público, así como no facilitar a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.
- f) Causar culposamente daños graves en los bienes y derechos o en los documentos de las Administraciones Públicas de Canarias, cuando no tenga la consideración de falta muy grave.
- g) Utilizar de forma reiterada indebidamente los medios, incluidos los telemáticos, que la Administración Pública ha puesto a su disposición para el cumplimiento de sus funciones.
- h) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- i) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- j) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- k) Originar o tomar parte en altercados que alteren el clima laboral del centro de trabajo.

- l) El incumplimiento del deber de discreción profesional y de reserva respecto de los asuntos que conozcan por razón del puesto de trabajo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- m) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- n) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- ñ) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- o) La grave perturbación del servicio.
- p) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos.
- q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo, así como las faltas continuadas de asistencia de dos o más días sin causa justificada.
- r) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, así como el de las bajas por enfermedad o accidente.
- s) La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
- t) Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
- u) La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a los programas de formación que estén inscritos siempre que estos se desarrollen en horario laboral.
- v) El incumplimiento de las obligaciones que incumban a los integrantes de los órganos de selección, a los colaboradores de los mismos o a los componentes de los órganos de valoración de los concursos.
- w) La no remisión en plazo de la documentación o los informes que le fueran requeridos por el Servicio Jurídico para la defensa procesal de la Comunidad Autónoma, cuando de dicha omisión se derivaran perjuicios al interés autonómico en el correspondiente proceso.
- x) La no remisión en plazo de la documentación o los informes que le fueran requeridos por el Servicio Jurídico para la defensa procesal de la Comunidad Autónoma, sin que por ello se derivaran perjuicios al interés autonómico en el correspondiente proceso.
- y) Incomparecencia, sin justificación acreditada, a las citaciones de la inspección médica.
- z) La obstrucción o falta de colaboración que impida o dificulte el ejercicio de la función inspectora atribuida al Departamento o Unidad competente en materia de empleo público e inspección de servicios.
- aa) La reincidencia en la comisión de faltas leves.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo de treinta días naturales a contar desde el de la comisión de una falta.

Artículo 102. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificadas como falta muy grave o grave.
- e) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que no exceda de 10 horas dentro del mismo mes.
- f) La negligencia en la conservación de los bienes, derechos o en los documentos de la Administración Pública de Canarias, si no causa perjuicio grave.
- g) No tener actualizados los datos personales.

Artículo 103. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el correspondiente procedimiento disciplinario.

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

2. El procedimiento disciplinario que se establezca reglamentariamente se estructurará atendiendo a los principios de contradicción, imparcialidad, eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

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

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

4. La duración máxima del expediente disciplinario será de un año, salvo que la Administración justifique una prórroga expresa o exista conducta dilatoria del inculpado.

Artículo 104. Sanciones disciplinarias.

1. Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

- a) Separación del servicio.
- b) Extinción del nombramiento como funcionario interino.
- c) Suspensión de funciones, con pérdida de retribuciones.
- d) Traslado con cambio de residencia.
- e) Traslado de puesto de trabajo dentro de la misma localidad.
- f) Demérito, que comportará una penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- g) Multa.
- h) Apercibimiento.

2. La separación del servicio, que será acordada por el Gobierno o por el órgano competente en el caso de las Entidades Locales, se podrá imponer únicamente en el caso de faltas calificadas como muy graves.

3. La extinción del nombramiento de interino se podrá imponer en el caso de que las faltas sean calificadas como muy graves o graves. Si se impusiera por la comisión de una falta muy grave, tendrá los mismos efectos que la separación del servicio para los funcionarios de carrera. Si se impusiera por la comisión de falta grave, impedirá, durante un periodo de tres años, un nuevo nombramiento de interino en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias. En ambos casos serán excluidos de las listas de reserva que pudieran existir.

4. Las sanciones de los apartados b), c), d), e), f) y g) podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

Los funcionarios sancionados con traslado con cambio de residencia, no podrán obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados, durante tres años, cuando hubiere sido impuesta por falta muy grave, y durante uno cuando hubiere correspondido a la comisión de una falta grave. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

La multa por comisión de falta grave no podrá superar los 500 euros y por falta muy grave será de entre 500 y 1.500 euros.

5. Las faltas leves se sancionarán con apercibimiento.

Artículo 105. Criterios de graduación de las faltas y de las sanciones.

Para graduar las faltas y las sanciones habrán de ser tenidos en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que permitan valorar la entidad del resultado lesivo y apreciar la

existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, actuando bajo el principio de proporcionalidad, y teniendo en cuenta:

- a) El grado de intencionalidad.
- b) La perturbación en el servicio.
- c) La gravedad de los daños producidos al interés público.
- d) La reiteración o reincidencia.
- e) El grado de participación en la comisión u omisión.
- f) El descuido o negligencia que se revele en la conducta.

Artículo 106. Prescripción de las faltas, de las sanciones y de su anotación.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiese cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves, prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves al año. El plazo para la prescripción comenzará a contarse a partir del día siguiente a aquel en que hayan adquirido firmeza las resoluciones que las impongan.

3. Las faltas y las sanciones correspondientes, así como sus cancelaciones, se anotarán en el Registro de Personal.

4. Las anotaciones de faltas y sanciones en el Registro de Personal se cancelarán de oficio, o a petición del funcionario, una vez transcurrido un período equivalente al de la prescripción de la falta, si durante este período no se le ha impuesto ninguna otra sanción.

Las sanciones canceladas no se tendrán en cuenta a efectos de la apreciación de reincidencia.

CAPÍTULO III SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 107. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera.

Los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.

- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

Artículo 108. Servicio activo.

1. Se hallarán en situación de servicio activo quienes presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u Organismo Público o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación.

2. En servicio activo, en consecuencia, se estará en los siguientes supuestos:

- a) Cuando desempeñen un puesto de trabajo.
- b) Cuando se encuentren en comisión de servicios.
- c) Cuando accedan a la condición de miembros del Parlamento de Canarias y, no percibiendo retribuciones periódicas por el desempeño de la función, opten por permanecer en esta situación.
- d) Cuando accedan a la condición de miembros de las Corporaciones Locales canarias, salvo que desempeñen un cargo retribuido de dedicación exclusiva en las mismas.
- e) En los supuestos en los que cesen en un puesto de trabajo por haber obtenido otro mediante procedimiento de acceso a otro Cuerpo o Escala por promoción interna o de provisión de puestos de trabajo, durante el plazo posesorio, si el destino lo hubieran obtenido en otro municipio.
- f) Cuando por razón de su condición de funcionario exigida por disposición legal, presten servicios en Organismos o Entes Públicos.
- g) En el supuesto de cesación progresiva de actividades.
- h) Cuando se encuentren disfrutando de las vacaciones y permisos.

3. Los funcionarios de carrera en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma.

4. A los funcionarios en servicio activo se les aplicará la normativa de función pública que rige en la Administración Pública de Canarias.

Artículo 109. Servicios especiales.

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

- a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.

b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas de Canarias, asimilados en su rango administrativo a los altos cargos. Esa asimilación corresponderá únicamente al titular del órgano directivo de carácter ejecutivo.

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

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales.

g) Cuando se desempeñen puestos de directivos en el sector público correspondiente conforme a lo previsto en el artículo 9 de esta Ley.

h) Cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

i) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.

j) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

k) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

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

m) Cuando sean designados asesores de los Grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

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

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

3. Los funcionarios en la situación administrativa de servicios especiales tendrán derecho a reingresar al mismo puesto que tuvieran con carácter definitivo, cuando desde la situación de servicio activo pasaran a la de servicios especiales, si el puesto se hubiera obtenido por concurso. En los restantes casos o si el puesto reservado se hubiera suprimido, tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en un puesto de trabajo en la misma localidad y con las retribuciones correspondientes al complemento de nivel de carrera que hayan alcanzado.

4. El empleado público que haya sido declarado en la situación de servicios especiales durante un período mínimo de dos años consecutivos o tres con interrupción, por haber sido nombrado alto cargo, miembro del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o haber sido elegido Alcaldesa o Alcalde, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidenta o Presidente de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputada o Diputado o Senadora o Senador de las Cortes Generales, Diputada o Diputado de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, percibirá como componente de nivel del complemento de puesto, desde su reincorporación al servicio activo, y mientras se mantenga en esta situación, el correspondiente al complemento de nivel que la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias establezca anualmente para los titulares de las Direcciones Generales de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Artículo 110. Servicio en otras Administraciones Públicas.

1. Los funcionarios de carrera de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que accedan se integren como personal propio de ésta.

2. Los funcionarios transferidos a la Comunidad Autónoma de Canarias se integran plenamente en los correspondientes Cuerpos/Escalas de esta Administración en la que, como funcionarios propios, se hallarán en la situación administrativa de servicio activo.

Idénticos efectos se producirán para los funcionarios de la Administración Pública de Canarias que sean transferidos a las Corporaciones Locales canarias, respecto de esas Administraciones.

Al integrar como funcionarios propios a los funcionarios transferidos, se les respetará el Grupo o Subgrupo en el que esté clasificado el Cuerpo o Escala de procedencia y los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocido.

Los funcionarios transferidos a otras Administraciones Públicas mantienen todos sus derechos en la Administración Pública de Canarias, como si se hallaran en servicio activo.

Se reconoce la igualdad entre todos los funcionarios propios de la Comunidad Autónoma de Canarias, con independencia de su Administración de procedencia.

3. Los funcionarios de carrera en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los distintos sistemas de provisión, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de funcionario de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última.

El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su Cuerpo o Escala de origen.

4. A los funcionarios que reingresen al servicio activo en la Administración Pública de Canarias, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, se les reconocerán los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los Convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración que establezcan medidas de movilidad interadministrativa. En defecto de tales Convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

Artículo 111. Excedencia voluntaria. Modalidades.

1. La excedencia voluntaria de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia por interés particular.
- b) Excedencia por agrupación familiar.
- c) Excedencia por razón de incompatibilidad.

2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores y en ella no podrán permanecer menos de un año.

La concesión de esta excedencia quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario o esté cumpliendo la sanción de suspensión de funciones.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, ni tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo.

Los funcionarios públicos que presten servicios en organismo o entidades que queden excluidos de la consideración de sector público a los efectos de la declaración de excedencia voluntaria prevista en el apartado 4, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este apartado, sin que les sean de aplicación los plazos de permanencia en la misma.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar a los funcionarios de carrera cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. Tampoco tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo.

4. Serán declarados en situación administrativa de excedencia voluntaria por razón de incompatibilidad, los funcionarios de carrera que pasen a prestar servicios en activo como funcionarios de carrera en otro Cuerpo o Escala de cualquier Administración Pública o pasen a prestar servicios, con carácter fijo, en cualquier Organismo o Entidad del sector público, cuando las actividades resulten incompatibles.

Esta excedencia no conlleva derecho a reserva de puesto de trabajo.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efecto de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. No obstante, se computará, a efectos de trienios, ese periodo de prestación de servicio en Organismos o Entidades del sector público, salvo las prestadas en Sociedades mercantiles en cuyo capital no sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

Artículo 112. Excedencia para el cuidado de familiares.

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

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

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

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

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

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 113. Excedencia por razón de violencia de género.

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

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 114. Suspensión de funciones.

1. La suspensión de funciones puede ser provisional o firme.
2. La suspensión provisional es aquella que puede acordarse, como medida cautelar, durante la tramitación de un procedimiento disciplinario que se instruya al funcionario o de un procedimiento judicial.
3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional contará para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

5. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

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

7. El funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los Organismos públicos, Agencias, o Entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

Artículo 115. Reingreso al servicio activo.

1. El reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo.
2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse, por adscripción provisional, condicionado a las necesidades del servicio y a que la plaza esté dotada presupuestariamente.
3. Los funcionarios que ocupando puestos de trabajo con carácter definitivo por concurso, pasen a las situaciones administrativas que conlleven reserva de puesto, cuando reingresen al servicio activo lo harán mediante adscripción definitiva a la misma plaza que estuvieron desempeñando. En los restantes casos de reserva de plaza y destino el reingreso se hará con carácter definitivo a un puesto de trabajo de iguales condiciones retributivas y en la misma localidad y Departamento.
4. Los funcionarios que, encontrándose adscritos provisionalmente, pasaren a las situaciones que conllevan reserva de plaza y destino, reingresarán en el plazo legalmente establecido, mediante adscripción provisional en puesto vacante en la misma localidad, y preferentemente en el mismo Departamento donde prestaron servicios en activo, para los que reúnan los requisitos de desempeño.

TÍTULO VI

FUNCIONARIOS INTERINOS Y PERSONAL EVENTUAL

CAPÍTULO I

FUNCIONARIOS INTERINOS

Artículo 116. Funcionarios interinos.

1. Se puede nombrar funcionarios interinos en los supuestos previstos en el artículo seis.
2. El personal funcionario interino deberá reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso como funcionario de carrera así como poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas adecuadas para el desempeño de los puestos para los que sean nombrados.
3. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
4. Con carácter general la selección de funcionarios interinos se hará a través de la

constitución de listas de reserva vinculadas al desarrollo de las Ofertas de Empleo Público. Cuando ello no sea posible se podrán realizar convocatorias específicas para la selección o la constitución de listas de reserva.

5. La convocatoria específica para la selección de funcionarios interinos se publicará en el Boletín Oficial de Canarias, salvo las realizadas por las Administraciones Locales que se publicarán en el tablón de anuncios y en el Boletín Oficial de la Provincia o en el Boletín Oficial de Canarias. Se podrán anunciar las convocatorias en las páginas web que se habiliten al efecto.

6. Los plazos del procedimiento de selección podrán reducirse sin que, en ningún caso, el de presentación de solicitudes sea inferior a diez días naturales.

7. Las diversas Administraciones podrán, en base al principio de cooperación y en aras a conseguir mayor eficiencia en la gestión, nombrar a funcionarios interinos procedentes de listas de otras Administraciones cuando no existan o se hayan agotado las listas de reserva propias. A tal fin las Administraciones podrán determinar los mecanismos de colaboración que consideren.

8. El cese de los funcionarios interinos se producirá por las siguientes causas:

- a) Por las causas previstas en el artículo 38.
- b) En caso de sustitución, por la reincorporación del funcionario sustituido.
- c) Cuando el puesto de trabajo que desempeñe sea provisto con funcionario de carrera por procedimiento legal.
- d) Por extinguirse el derecho a la reserva del puesto de trabajo del funcionario de carrera sustituido.
- e) Cuando la Administración considere que ya no existen las razones de necesidad o urgencia que justificaron la cobertura interina.
- f) Cuando el puesto de trabajo sea suprimido.
- g) Cuando el puesto de trabajo deje de estar dotado presupuestariamente.
- h) Cuando finalice el período máximo que determinó su nombramiento en el caso de programas o acumulación de tareas.
- i) Cuando desaparezca el exceso o la acumulación de tareas o finalice el programa.
- j) Cuando se les imponga una sanción disciplinaria por la comisión de falta grave o muy grave.
- k) Por haber obtenido una evaluación del desempeño negativa.
- l) En el supuesto de que se jubile el titular cuando esté jubilado parcialmente.
- m) En el caso de programas con financiación externa o cofinanciados, en cualquier caso, cuando acabe dicha financiación.

9. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la Oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

10. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 74 de esta Ley y las correspondientes a la categoría de entrada del complemento de carrera en el Cuerpo o Escala en el que se le nombre.

11. Las convocatorias que regulen la selección de personal interino o la constitución de listas de reserva podrán determinar un periodo de prácticas para los interinos que se nombren que no podrá ser superior a tres meses. Durante dicho periodo los funcionarios interinos percibirán los mismos conceptos retributivos que corresponden a los funcionarios en prácticas. Los interinos que hayan superado un periodo de prácticas no deberán volver a realizarlo siempre y cuando fuesen nombrados para un puesto del mismo Cuerpo, Escala o Especialidad, en su caso.

12. Los funcionarios interinos tienen derecho al reconocimiento de trienios. A estos efectos, se les reconocerá por cada Administración todo el tiempo que hayan prestado servicios como interinos en la misma.

13. El cese del personal interino no producirá, en ningún caso, indemnización.

CAPÍTULO II

PERSONAL EVENTUAL

Artículo 117. Personal eventual.

1. Podrá disponer de personal eventual el Presidente del Gobierno, el Vicepresidente y los Consejeros; los Presidentes y los Consejeros de los Cabildos Insulares y los Alcaldes. También podrán disponer de personal eventual los Tenientes de Alcalde de los municipios de más de 50.000 habitantes.

2. El número máximo de eventuales se establecerá por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas de Canarias conforme a sus competencias. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

3. Los puestos de trabajo de personal eventual estarán incluidos en las plantillas de personal, relaciones de puestos de trabajo o en los instrumentos de ordenación de cada Administración Pública.

4. El nombramiento y el cese serán libres y corresponderá a la autoridad a la que preste su

función de confianza o asesoramiento especial o política a la que se refiere el apartado anterior.

En todo caso este personal cesará al cesar la autoridad que lo nombrara.

5. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

6. El personal eventual de la Administración de la Comunidad Autónoma únicamente percibirá las retribuciones que se determine por el Gobierno, de acuerdo con las dotaciones presupuestarias establecidas al respecto y sin que en ningún caso, puedan sobrepasar las máximas que correspondan a los funcionarios de carrera que realicen funciones similares o del mismo nivel de titulación.

CAPÍTULO III

APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESTATUTARIO

Artículo 118. Régimen de los funcionarios interinos y del personal eventual.

1. Al personal eventual y a los funcionarios interinos se les aplicará, por analogía, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen estatutario de los funcionarios de carrera, viniendo en todo caso obligado a cumplir los principios rectores descritos en el artículo 1 de la presente Ley.

2. No obstante lo anterior, el personal eventual y el interino no podrá disfrutar de los permisos previstos para la realización de estudios relacionados con su puesto de trabajo, ni por asuntos propios, ni podrá pasar a las situaciones administrativas de servicios especiales, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia voluntaria en sus distintas modalidades o suspensión de funciones.

3. Cuando se ingrese en un Cuerpo o Escala como funcionario de carrera, el tiempo prestado como funcionario interino o personal eventual, podrá ser reconocido como servicios previos.

TÍTULO VII

PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO I

PUESTOS DE TRABAJO A DESEMPEÑAR POR PERSONAL LABORAL. CREACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 119. Puestos de trabajo a desempeñar por personal laboral. Creación de nuevas categorías profesionales.

1. Cada Administración Pública determinará los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por personal laboral.

2. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias únicamente podrán ser desempeñados por personal laboral aquellos puestos de trabajo que tengan encomendadas tareas no susceptibles de ser desarrolladas por personal perteneciente a los Cuerpos y Escalas de funcionarios.

Se entienden por tales, los puestos de trabajo cuya actividad principal sea el ejercicio de un oficio determinado o los destinados a realizar actividades que requieran unos conocimientos específicos o técnicos especializados, cuando no existan Cuerpos o Escalas con la preparación adecuada para su desempeño.

En las Administraciones Locales podrán ser desempeñados por personal laboral:

a) Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

b) Los puestos de auxiliares de la Policía Local.

c) Los puestos de actividades propias de oficios.

d) Los puestos de trabajo en Organismos Autónomos y en Entidades Públicas empresariales, salvo aquellos que impliquen el ejercicio de potestades públicas.

3. La creación de nuevas categorías profesionales exigirá que previamente se justifiquen las circunstancias que desaconsejen o impidan la creación del correspondiente Cuerpo, Escala o, incluso, Especialidad, de funcionarios.

CAPÍTULO II SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 120. Sistemas selectivos de personal laboral fijo.

1. La selección del personal laboral fijo se efectuará mediante convocatoria pública por cada Administración, de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y de acuerdo a la Oferta de empleo realizada.

2. El sistema preferente de selección, previo a la contratación, será la oposición. No obstante, cuando por la naturaleza de las plazas o funciones a desarrollar, resultara adecuado la valoración de determinados méritos o niveles de experiencia, se utilizará el concurso-oposición.

En ambos supuestos se deberá incluir una o varias pruebas de carácter teórico y de carácter práctico para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

El concurso de valoración de méritos se podrá usar exclusivamente para la selección de personal de oficios.

3. En los supuestos de concurso o de concurso-oposición se especificarán en las bases los méritos, su correspondiente valoración, así como los medios para su acreditación.

4. Transcurrido el periodo de prueba que en su caso se determine, el personal que lo supere adquirirá la condición de personal laboral fijo previa formalización, por escrito, del correspondiente contrato de trabajo.

5. No podrán ser contratados y quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

Artículo 121. Convocatorias y requisitos de los aspirantes.

1. Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal laboral fijo al servicio de las Administraciones Públicas de Canarias, deberán someterse a lo previsto en el artículo 37 de la presente ley.

2. Para ser admitido a las pruebas selectivas se requerirá, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias, cumplir los requisitos siguientes:

a) Tener la nacionalidad española o la de los Estados miembros de la Unión Europea.

También podrán acceder el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes o los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes, y las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

Igualmente, podrán acceder los extranjeros residentes en España, en igualdad de condiciones que los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea.

b) Tener dieciséis años cumplidos y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Estar en posesión del título exigido o en condiciones de obtenerlo.

d) Poseer la capacidad física y psíquica necesaria para el ejercicio de las correspondientes funciones.

e) No hallarse en inhabilitación absoluta o especial para ejercer funciones similares por sentencia firme ni haber sido suspendido de funciones o de empleo y sueldo, ni separado o despedido, mediante expediente disciplinario, del servicio de Administración Pública alguna.

3. La convocatoria podrá incluir requisitos específicos en atención a las características de

los puestos a cubrir.

Artículo 122. Órganos de selección

Los órganos de selección designados en las convocatorias, estarán integrados por personal al servicio de las Administraciones Públicas de Grupo o Subgrupo de clasificación profesional de titulación o de categoría profesional igual o superior a la plaza a cubrir, siempre que sean de la misma área de conocimiento que la exigida para el ingreso y cuya relación no sea de carácter temporal.

Si tuvieren la condición de funcionarios, habrán de encontrarse en la situación de servicio activo y no ser personal de elección o de designación política. Si fuesen personal laboral fijo, deberán reunir unas condiciones equivalentes.

A estos órganos se les aplicarán las previsiones recogidas en el artículo 35.

Artículo 123. Personal laboral temporal.

1. Excepcionalmente, para la realización de trabajos de carácter temporal y coyuntural, en caso de vacante o por razones de urgencia, que deberán ser debidamente motivadas, de conformidad con la legislación laboral vigente, se podrá contratar personal laboral temporal que, en todos los supuestos, tendrá que desempeñar tareas propias de personal laboral.

2. La selección del personal laboral temporal se realizarán mediante procedimientos ágiles que se ajustarán a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. La convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de Canarias, salvo las realizadas por las Administraciones Locales que se publicarán en el tablón de anuncios y en el Boletín Oficial de la Provincia o en el Boletín Oficial de Canarias. Se podrán anunciar las convocatorias en las páginas web que se habiliten al efecto.

4. Los plazos del procedimiento de selección podrán reducirse sin que, en ningún caso, el de presentación de solicitudes sea inferior a diez días naturales.

5. También se podrá nombrar personal laboral temporal de listas de reservas, mediante convocatorias realizadas para tal fin o derivadas de procedimientos para la selección de personal laboral fijo.

6. Las diversas Administraciones podrán, en base al principio de cooperación y en aras a conseguir mayor eficiencia en la gestión, nombrar a personal laboral temporal procedente de listas de otras Administraciones cuando no existan o se hayan agotado las listas de reserva propias. A tal fin las Administraciones podrán determinar los mecanismos de colaboración que consideren oportunos.

7. Excepcionalmente, en ausencia de listas de reserva, y cuando la corta duración del contrato a celebrar o la urgencia de la contratación, haga inviable la realización de convocatorias públicas, la selección podrá efectuarse mediante remisión de oferta al Servicio

Canario de Empleo e inserción de la convocatoria en los tablones de anuncios de las Oficinas Centrales de Información, Iniciativas y Reclamaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias o en los tablones de anuncios de las Corporaciones. En todo caso, los aspirantes serán sometidos a un proceso selectivo garante de los principios de mérito y capacidad.

Artículo 124. Contratación. Formalización de los contratos.

Al personal laboral seleccionado se le aplicarán las fórmulas legales de contratación laboral, incluido el periodo de prueba.

Los contratos de trabajo serán formalizados por escrito, momento a partir del cual se iniciará la relación laboral.

CAPÍTULO III

REGULACIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 125. Régimen jurídico de aplicación al personal laboral.

El contenido y efectos de la relación de empleo del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de Canarias se rige por la legislación básica de aplicación a todos los empleados públicos, por la legislación laboral, por los preceptos de esta Ley que les sean de aplicación y por el Convenio Colectivo de aplicación en cada Administración.

Además, en concreto, del Título V de la presente Ley, son de aplicación al personal laboral los siguientes preceptos: de la Sección primera del Capítulo I, los artículos 30, 34 y 36, en relación con el artículo 120; de la Sección primera del Capítulo II, los artículos 44, salvo el apartado a) y 45; la Sección cuarta; de la Sección quinta, los artículos 76 y 77; de la Sección sexta, los artículos 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 91 y 92; la Sección séptima y de la Sección octava, los artículos 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104 con la particularidad de que la mención, en el apartado 1 a), a la separación del servicio, ha de entenderse realizada al despido disciplinario y la mención, en el apartado 1 c), a la suspensión de funciones con pérdida de retribuciones, ha de entenderse realizada a la suspensión de empleo y sueldo, 105 y 106.

Artículo 126. Retribuciones del personal laboral.

1. Las retribuciones del personal laboral serán las que se determinen en el convenio o acuerdo aplicable.

2. En la negociación de estas retribuciones se procurará la homogeneidad con las de los funcionarios que presten servicios que exijan similar preparación y responsabilidad.

3. En todo caso, será de aplicación al persona laboral lo dispuesto en esta Ley en relación con los periodos de devengo.

Artículo 127. Conversión de la relación laboral.

Las Administraciones Públicas de Canarias no podrán convertir en fija una relación laboral indefinida o de carácter temporal sin que medie el correspondiente procedimiento selectivo.

Por las Administraciones se podrá convertir una relación laboral temporal en indefinida cuando existan otros casos, en el mismo supuesto, y que estén en igualdad de condiciones y un pronunciamiento judicial así lo haya determinado.

Artículo 128. Responsabilidades en materia de contratación.

Habrà de emitirse por el titular del òrgano que haya realizado la contratación informe preceptivo en aquellos supuestos en los que como consecuencia de la contratación laboral temporal o de la contratación administrativa, se produzca la consideración de esa relación como una relación laboral de carácter indefinido o fija.

Tambièn habrà de emitirse informe en el caso de que por sentencia judicial se produzca reclasificación de categoría o abono de cantidades en concepto de superior categoría.

Los informes se remitirán a la Inspección de Servicios correspondiente que realizará informe preceptivo sobre las circunstancias, autoridades y personal que hayan participado en dicha contratación irregular a los efectos de la determinación de responsabilidades.

Ambos informes seràn remitidos al òrgano superior competente en materia de función pública de cada Administración que elevará al òrgano de Gobierno, en el caso de existencia de responsabilidad del titular del òrgano de contratación, la propuesta sancionadora que corresponda de naturaleza disciplinaria o patrimonial o, en su caso penal poniéndolo en conocimiento de la Fiscalía, según la legislación vigente por la prolongación irregular de la relación de servicio o laboral.

Si las irregularidades observadas hubiesen sido cometidas por personal al servicio de la correspondiente Administración, la Inspección de Servicios pondrà las mismas en conocimiento del titular en materia de personal del òrgano pertinente, así como del òrgano superior competente en materia de función pública para la depuración de las responsabilidades que correspondan, según la naturaleza de las mismas.

TÍTULO VIII

FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER ESTATAL

Artículo 129. Funciones y Escalas de los funcionarios con habilitación de carácter estatal.

1. Son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones Locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios con habilitación de carácter estatal:

- a) La de secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo.
- b) El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación.

2. La escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal se subdivide en las siguientes subescalas:

- a) Secretaría a la que corresponde las funciones contenidas en el apartado 1.a).
- b) Intervención-tesorería a la que corresponde las funciones contenidas en el apartado 1.b).
- c) Secretaría-intervención a la que corresponde las funciones contenidas en los apartados 1.a) y 1.b), salvo la función de tesorería.

Los funcionarios de las subescalas de secretaría e intervención-tesorería estarán integrados en una de estas dos categorías: entrada o superior.

Artículo 130. Puestos de trabajo.

A la Consejería competente en materia de función pública le corresponde la creación, clasificación, modificación de la clasificación y supresión de los puestos de trabajo reservados a los funcionarios con habilitación de carácter estatal, a instancia de la respectiva Entidad Local o de oficio, con audiencia de ésta, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 131. Oferta de empleo público.

La aprobación de la Oferta de empleo público, en la que se incluirán las vacantes de las plazas correspondientes a los funcionarios a los que se refiere este Capítulo, corresponde al Gobierno de Canarias.

Esta Oferta no contabilizará a los efectos de tasa de reposición de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 132. Selección de los funcionarios con habilitación de carácter estatal.

1. La convocatoria de las pruebas selectivas derivadas de la Oferta de empleo público, la efectuará el Consejero competente en materia de función pública; atendiendo a los requisitos de titulación académica y a los programas mínimos aprobados por la Administración del Estado, que serán complementados con los temas propuestos por la Administración de la Comunidad Autónoma.

2. Las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial de Canarias y se remitirán al Ministerio de Política Territorial para su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

3. Los procesos selectivos y las convocatorias seguirán los criterios que para el resto de funcionarios de carrera se disponen en esta Ley.

4. Concluidos los procedimientos selectivos, se remitirá la relación de los funcionarios nombrados al citado Ministerio para que les acredite la habilitación estatal obtenida y para que los inscriba en el correspondiente Registro.

Artículo 133. Provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal.

1. Los puestos de trabajo podrán proveerse por concurso, por libre designación o mediante otros sistemas que no exijan convocatorias públicas, como nombramientos provisionales, comisiones de servicios, acumulaciones, nombramientos de interinos o nombramientos de personal accidental.

2. El concurso será el sistema normal de provisión de puestos de trabajo y en él se tendrán en cuenta los méritos generales, entre los que figuran los derechos de carrera, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias y del derecho propio de la misma, y los méritos específicos directamente relacionados con las características del puesto.

Los méritos generales serán de preceptiva valoración en todo caso, y su puntuación alcanzará el cincuenta por ciento del total posible conforme al baremo correspondiente. No regirá esta limitación cuando no se establezcan otros méritos.

Los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias y del derecho propio se fijará por esta Comunidad Autónoma, y su puntuación podrá alcanzar un veinticinco por ciento del total posible.

Los méritos específicos se podrán determinar por cada Corporación Local, y su puntuación alcanzará hasta un veinticinco por ciento del total posible.

Existirán dos concursos anuales: el concurso ordinario y el concurso unitario.

La Comunidad Autónoma de Canarias regulará las bases comunes del concurso ordinario para cubrir los puestos de trabajo ubicados en su ámbito territorial, así como el porcentaje de puntuación que corresponda a cada uno de los méritos enumerados anteriormente.

Las Corporaciones Locales de Canarias aprobarán el concurso ordinario anual con inclusión de las plazas vacantes que estimen necesario convocar. El ámbito territorial del concurso ordinario será el de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Los Presidentes de las Corporaciones Locales efectuarán las convocatorias del concurso ordinario y las remitirán a la Consejería competente en materia de función pública para su publicación. Las resoluciones de los concursos se efectuarán por las Corporaciones Locales y las remitirán a la citada Consejería, que previa coordinación de las mismas para evitar la pluralidad simultánea de adjudicaciones a favor de un mismo concursante, procederá a su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, dando traslado de la misma al Ministerio competente para su publicación en el Boletín Oficial del Estado y para su inclusión en el Registro de funcionarios con habilitación de carácter estatal.

3. Excepcionalmente, para los municipios de gran población previstos en el artículo 121 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, así como para los Cabildos Insulares, podrán cubrirse por el sistema de libre designación, entre funcionarios con habilitación de carácter estatal de la subescala y categoría correspondientes, los puestos a ellos reservados que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo.

4. La Comunidad Autónoma efectuará, de acuerdo con su normativa, los nombramientos provisionales de funcionarios con habilitación de carácter estatal y sus revocaciones, así como las comisiones de servicios, las acumulaciones de funciones y los nombramientos de personal interino y de personal accidental.

De acuerdo con las Corporaciones Locales afectadas y los funcionarios interesados, la Comunidad Autónoma, dentro de su ámbito territorial, podrá autorizar permutas.

Artículo 134. Registro de funcionarios con habilitación de carácter estatal.

1. La Consejería competente en materia de función pública constituirá un Registro de funcionarios con habilitación de carácter estatal, con ejercicio profesional en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias, en el que se anotarán los actos que afecten a su vida administrativa y a los puestos de trabajo a ellos reservados, en los términos que se determinen reglamentariamente.

2. Este Registro no tendrá carácter público, sin perjuicio del acceso reconocido a cada Entidad Local respecto de sus puestos reservados y a los funcionarios respecto de sus propios datos, así como del suministro de información e integración de datos con la Administración del Estado.

Artículo 135. Régimen estatutario de los funcionarios al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias aplicable a los funcionarios con habilitación de carácter estatal.

A los funcionarios con habilitación de carácter estatal les será aplicable, en lo que no contradiga lo recogido en el presente Título, los preceptos de esta Ley relativos al régimen disciplinario, a la carrera profesional, a los sistemas de selección, a la provisión de puestos de trabajo y a la agrupación de funcionarios.

TÍTULO IX

LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EL INSTITUTO CANARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I

LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 136. La formación de los empleados públicos.

1. Los empleados públicos tienen derecho a su formación y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales.
2. La formación y mejor cualificación es, a su vez, un principio de conducta.
3. La formación está especialmente relacionada con la evaluación del desempeño, con la carrera profesional y con la provisión de puestos de trabajo.
4. La impartición de la formación que sea obligatoria se desarrollará en horario laboral.

Artículo 137. Principios rectores de la formación.

1. Toda formación deberá responder a una planificación previa que se articulará basándose en programas y planes.
2. La formación incluida en los citados planes deberá incluir al menos la:
 - a) Formación de acceso.
 - b) Formación para el puesto de trabajo.
 - c) Formación para la carrera profesional.

CAPÍTULO II

EL INSTITUTO CANARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Artículo 138. Naturaleza jurídica.

El Instituto Canario de Administración Pública es un organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica, autonomía funcional y adscrito a la Consejería competente en materia de función pública.

Artículo 139. Fines.

Son fines del Instituto:

- a) La formación, la cualificación y el perfeccionamiento del personal y, en su caso, la colaboración en el proceso de selección del personal al servicio de la Administración Autónoma y de las Entidades Locales de Canarias, en los términos que se convengan con las mismas.
- b) La realización de estudios en materia de organización administrativa en colaboración con la Inspección General de Servicios.
- c) La edición de publicaciones relacionadas con la ciencia de la administración.
- d) La creación de un fondo bibliográfico y documental sobre la Administración Pública.
- e) La preparación para el acceso al empleo público.
- f) La coordinación con las otras Instituciones de las Administraciones Públicas de Canarias o de cualquier otra Administración que impartan formación.

Artículo 140. Funciones.

1. El Instituto ejerce las funciones que tiene encomendadas, en materia de formación y perfeccionamiento del personal de la Administración autonómica, mediante la organización de cursos, seminarios, coloquios, jornadas y otras actividades análogas.

2. Las certificaciones, diplomas o títulos que expida el Instituto en relación con sus funciones de formación y perfeccionamiento, tienen carácter oficial y acreditan méritos en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y de promoción interna, de acuerdo con lo que se establezca en las convocatorias.

3. El Instituto Canario de Administración Pública facilitará el acceso o pondrá a disposición de las unidades de gestión de personal las bases de datos de los méritos de los empleados públicos. A fin de asegurar la actualidad de los datos que dispongan las unidades de gestión de personal sobre los méritos de su personal este acceso será continuo, estableciéndose a tal fin la adecuada conexión entre las distintas utilidades informáticas.

Artículo 141. Organización.

1. Los órganos rectores del Instituto Canario de Administración Pública son el Consejo de Administración y el Director.

2. Al Consejo de Administración le corresponderá ejercer las competencias de planificación general y programación de las actividades y recursos del Instituto.

3. El Director del Instituto, con rango de Director General, será nombrado y cesado por el Gobierno, a propuesta del Consejero competente en materia de función pública y oído el Consejo de Administración.

El Director, es el órgano representativo del Instituto, convoca y preside el Consejo de Administración y asume las funciones ejecutivas.

4. El Consejo Asesor es un órgano consultivo, de carácter técnico, que presta asistencia y asesoramiento al Consejo de Administración y al Director en el ámbito de sus respectivas competencias.

5. Podrá crearse una Gerencia, a la que corresponderá la Secretaría del Instituto y las funciones que le delegue el Director.

Artículo 142. Relación de puestos de trabajo y personal.

La relación de puestos de trabajo, que comprenderá a todo el personal que preste servicios en el Instituto, se aprobará por el Gobierno, a propuesta del titular de la Consejería a la que esté adscrito, y a iniciativa del propio Instituto.

Los puestos de trabajo se desempeñarán por personal funcionario o laboral de las Administraciones Públicas de Canarias.

TÍTULO X

INSPECCIÓN DE LOS SERVICIOS

CAPÍTULO I

LA INSPECCIÓN DE LOS SERVICIOS

Artículo 143. La Inspección de los Servicios.

1. Las Administraciones Públicas Canarias ejercerán su función inspectora a través de la correspondiente Inspección de Servicios.

2. Las funciones de inspección en cada una de las Administraciones Públicas Canarias estarán atribuidas al Departamento o Unidad competente en materia de empleo público.
3. El ámbito de actuación de las mismas abarcará a toda la Administración correspondiente, así como a las entidades de su sector público.
4. Se podrán suscribir convenios entre las distintas Administraciones Públicas Canarias cuando existan Entidades Locales que no dispongan de capacidad técnica o financiera para desarrollar adecuadamente las funciones de Inspección de Servicios. La Inspección General de Servicios de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias cooperará con las administraciones públicas canarias a efectos de garantizar lo previsto en el presente artículo.

CAPÍTULO II

LA INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS

Artículo 144. La Inspección General de Servicios.

1. La Inspección General de Servicios es el órgano de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia de función pública, así como órgano de control y evaluación de las políticas, programas y planes públicos y calidad de los servicios en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, entes, organismos autónomos, agencias y empresas públicas dependientes.
2. La Inspección General de Servicios depende orgánicamente de la Consejería competente en materia de función pública y actúa con autonomía funcional, sin perjuicio de las competencias de dirección que correspondan al órgano de adscripción.
3. En todo caso, y sin perjuicio de cualquier otra función que se le pueda atribuir normativamente, le corresponde el ejercicio de las funciones superiores de inspección en materia de función pública, la supervisión de la aplicación de los sistemas de evaluación del cumplimiento de sus obligaciones por parte de los empleados públicos, el análisis y la evaluación de estructuras organizativas y funcionales y el establecimiento y supervisión de otros instrumentos de control y evaluación de las políticas, programas y planes públicos y calidad de los servicios, como garantía de objetividad e imparcialidad de los resultados y la propuesta en la adaptación de la organización a las necesidades de los servicios, para conseguir la eficacia, eficiencia y calidad en la gestión pública.
4. Corresponde a la Inspección General de Servicios la definición, el control y el seguimiento de los planes y normas generales para la reducción del absentismo laboral de todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, entes, organismos autónomos, agencias y empresas públicas dependientes.

5. La organización y funcionamiento de la Inspección General de Servicios se regulará por Decreto del Gobierno de Canarias.

6. Los funcionarios que ejerzan la función de inspección tendrán la consideración de autoridad pública en el ejercicio de sus funciones. Los funcionarios que ejerzan funciones de inspección de apoyo, colaboración y gestión que sean precisas para el ejercicio de la labor inspectora tendrán la consideración de agentes de la autoridad.

7. Las actas que se levanten en el ejercicio de la función inspectora tendrán valor probatorio y gozarán de presunción de veracidad, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus derechos e intereses puedan señalar o aportar los respectivos interesados.

8. Las Secretarías Generales Técnicas de los distintos Departamentos y órganos asimilados de los Organismos Públicos dependientes de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, a través de las unidades de gestión de personal, ejercerán las funciones de inspección en relación con el personal de su Departamento. En el ejercicio de dichas funciones las citadas unidades administrativas dependerán funcionalmente de la Inspección General de Servicios.

9. La Inspección General de Servicios, en colaboración con el Instituto Canario de Administración Pública y con otros órganos por razón de la materia, elaborará los planes de formación de los empleados públicos en materia de su competencia, oídos todos los Departamentos.

10. En todo caso, a propuesta del Consejero competente en materia de función pública, los titulares de los Departamentos que ejerzan competencias en materia de personal por razón de su especialidad, deberán establecer de forma conjunta criterios de actuación uniformes para todos los órganos que ejerzan funciones en esta materia.

11. La Inspección General de Servicios tendrá acceso a todos los aplicativos informáticos que desarrollen sistemas de gestión de personal, sistemas de gestión de jornadas y horarios.

CAPÍTULO III

LA INSPECCIÓN MÉDICA

Artículo 145. Inspección Médica.

1. La Inspección Médica de los empleados públicos de la Comunidad Autónoma ejercerá las competencias relativas a la verificación, control, confirmación y extinción de la incapacidad temporal de todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, entes, organismos autónomos, agencias y empresas públicas dependientes. Asimismo, y sin perjuicio de cualquier otra función que se le pueda atribuir

normativamente, a la Inspección médica le corresponde la emisión de informes en materia de incapacidad, sobre la capacidad para continuar en servicio activo hasta la edad de jubilación, sobre cambios de puestos de trabajo por motivos de salud, informar las comisiones de servicios por motivos de salud, informar sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, realizar las evaluaciones de cumplimiento de requisitos de capacidad para nuevos empleados públicos, interinos o de carrera. La Inspección médica participará en la comisión evaluadora de la ampliación del derecho a la percepción de la prestación económica complementaria al subsidio por incapacidad temporal, en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. Existirá una unidad de Inspección Médica adscrita a la Consejería competente en materia de Función Pública, otra adscrita a la Consejería competente en materia de Sanidad y otra a la Consejería competente en materia Docente. Cada una de ellas tendrá, respectivamente, como ámbito subjetivo de actuación el personal de Administración General y Justicia, el personal estatutario y el personal docente.

3. La Inspección Médica adscrita a la Consejería competente en materia de función pública fijará los criterios generales y ejercerá la coordinación con las inspecciones médicas docente y estatutaria, a fin de garantizar una actuación homogénea. Para el adecuado ejercicio de dicha coordinación tendrá acceso a los sistemas de gestión de las inspecciones médicas docente y estatutaria.

4. A los solos efectos del ejercicio de sus competencias, la unidad de Inspección Médica adscrita a la Consejería competente en materia de Función Pública tendrán acceso a los ficheros automatizados de datos con denominación fichero: UVMI y tarjeta sanitaria, de la Consejería competente en materia de Sanidad respecto a todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, entes, organismos autónomos, agencias y empresas públicas dependientes. Asimismo tendrá acceso a los ficheros automatizados de datos referidos al personal de la Consejería competente en materia docente. El resto de unidades de Inspección tendrán acceso a los ficheros automatizados correspondientes a su ámbito subjetivo de actuación.

5. Los funcionarios que ejerzan la función de inspección médica tendrán la consideración de autoridad pública en el ejercicio de sus funciones. Los funcionarios que ejerzan funciones de inspección médica de apoyo, colaboración y gestión que sean precisas para el ejercicio de la labor inspectora tendrán la consideración de agentes de la autoridad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Cuerpos y Escalas de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

1. Los Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, en relación con la titulación exigida para el ingreso en los mismos, por la que se agrupan, son los siguientes:

Del Grupo A, Subgrupo A1.

Cuerpo Superior de Administradores:

Escala de Administradores Generales.

Escala de Administradores Financieros y Tributarios.

Cuerpo Superior Facultativo:

Escala de Arquitectos.

Escala de Ingenieros.

Escala de Letrados.

Escala de Titulados Sanitarios.

Escala de Técnicos Facultativos Superiores.

Escala de Archiveros, Bibliotecarios y Documentalistas.

Escala de Arqueólogos.

Escala de Conservadores y Restauradores.

Escala de Astrofísicos.

Escala de Inspectores Médicos.

Escala de Inspectores Farmacéuticos.

Escala de Profesores Numerarios de Formación Profesional Marítimo-Pesquera.

Escala de Técnicos Estadísticos Superiores.

Escala de Técnicos de Recursos Humanos.

Escala de Acción Exterior.

Escala de Técnicos en Informática y Telecomunicaciones.

Escala de Técnicos de Seguridad y Emergencias.

Cuerpo Superior de Investigadores Agrarios.

Escala Científica.

Escala Técnica.

Del Grupo A, Subgrupo A2.

Cuerpo de Gestión de la Administración.

Escala de Gestión General.

- Escala de Gestión Financiera y Tributaria.
- Cuerpo Facultativo de Técnicos de Grado Medio.
 - Escala de Arquitectos Técnicos.
 - Escala de Ingenieros Técnicos.
 - Escala de Titulados Sanitarios de Grado Medio.
 - Escala de Técnicos Facultativos de Grado Medio.
 - Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Documentación.
 - Escala de Técnicos en Conservación y Restauración Ayudantes.
 - Escala de Maestros de Taller de Formación Profesional Marítimo-Pesquera.
 - Escala de Técnicos Estadísticos de Grado Medio.
 - Escala de Técnicos de Grado Medio en Acción Exterior.
 - Escala de Técnicos de Grado Medio en Recursos Humanos.
 - Escala de Técnicos de Grado Medio en Informática y Telecomunicaciones.
 - Escala de Técnicos de Grado Medio de Seguridad y Emergencias.
- Cuerpo Facultativo de Investigadores Agrarios.
 - Escala Científica.
 - Escala Técnica.
- Del Grupo B.
 - Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente.
 - Cuerpo de Técnicos de Prevención.
 - Cuerpo de Auxiliares de Informática.
- Del Grupo C, Subgrupo C1.
 - Cuerpo Administrativo.
 - Cuerpo de Agentes de Inspección Pesquera.
 - Cuerpo de Auxiliares Técnicos.
 - Escala Auxiliar de Bibliotecas, Archivos y Centros de Documentación.
 - Escala de Auxiliares de Conservación y Restauración.
- Del Grupo D, Subgrupo C2.
 - Cuerpo Auxiliar.
- Sin exigencia de titulación.

Agrupación Profesional de Subalternos.

2. Integraciones de los funcionarios en los Cuerpos y Escalas:

Se integran en la Escala de Archiveros, Bibliotecarios y Documentalistas, del Cuerpo Superior Facultativo, los funcionarios pertenecientes a las Escalas de Archiveros, de Bibliotecarios y de Documentalistas, del Cuerpo Superior Facultativo.

Se integran en la Escala de Técnicos Estadísticos Superiores, del Cuerpo Superior Facultativo, los funcionarios pertenecientes a la Escala de Técnicos Estadísticos Superiores del Cuerpo Superior de Administradores.

Se integran en la Escala de Técnicos Informáticos y de Telecomunicaciones del Cuerpo Superior Facultativo los funcionarios pertenecientes a la Especialidad de Telecomunicaciones de la Escala de Ingenieros y Arquitectos del Cuerpo Superior Facultativo.

Se integran en la Escala de Técnicos Informáticos y de Telecomunicaciones del Cuerpo Superior Facultativo los funcionarios pertenecientes a la Especialidad de Tecnologías de la Información de la Escala de Técnicos Facultativos Superiores del Cuerpo Superior Facultativo.

Se integran en la Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Documentación, los funcionarios pertenecientes a las Escalas de Archiveros Ayudantes y de Bibliotecarios Ayudantes del citado Cuerpo.

Se integran en la Escala de Técnicos Estadísticos de Grado Medio, los funcionarios pertenecientes a la Escala de Técnicos de Gestión Estadística, del Cuerpo de Gestión de la Administración.

Se integran en la Escala de Técnicos de Grado Medio en Informática y Telecomunicaciones del Cuerpo Facultativo de Técnicos de Grado Medio los funcionarios pertenecientes a la Especialidad de Telecomunicaciones de la Escala de Ingenieros y Arquitectos Técnicos del Cuerpo Facultativo de Técnicos de Grado Medio.

Se integran en la Escala de Técnicos de Grado Medio en Informática y Telecomunicaciones del Cuerpo Facultativo de Técnicos de Grado Medio los funcionarios pertenecientes a la Especialidad de Tecnologías de la Información de la Escala de Técnicos Facultativos de Grado Medio del Cuerpo Facultativo de Técnicos de Grado Medio.

Se integran en el Cuerpo de Auxiliares de Informática, los funcionarios pertenecientes a la Escala de Auxiliares de Informática del Cuerpo de Auxiliares Técnicos, que posean la titulación necesaria para el acceso al Grupo B.

Los funcionarios del Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente que posean o adquieran la titulación necesaria para el acceso al Grupo B, se integrarán en el Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente; los funcionarios del Cuerpo de Auxiliares Técnicos, Escala de Auxiliares de Informática que posean la titulación necesaria para el acceso al Grupo B, se integrarán en el Cuerpo de Auxiliares de Informática y los funcionarios de la Especialidad de Técnicos de Prevención, del Cuerpo Facultativo de Técnicos de Grado Medio, Escala de Técnicos

Facultativos de Grado Medio que posean la titulación necesaria para el acceso al Grupo B, se integrarán en el Cuerpo de Técnicos de Prevención.

Los funcionarios de los Cuerpos, Escalas y Especialidad citados que no posean la titulación necesaria para el acceso al Grupo B, quedarán desempeñando puestos correspondientes al Subgrupo C1, que se considerarán “a extinguir”. Esos funcionarios podrán continuar desempeñando los citados puestos.

Se integran en la Agrupación Profesional de Subalternos los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Subalternos.

3. Exigencias de titulación:

Para el acceso a la Escala de Astrofísicos se exigirá el título de Doctor en Física o Doctor en Matemáticas, Especialidad de Astrofísica.

Para el acceso a la Escala de Técnicos Estadísticos Superiores se exigirá la titulación de Graduado en Matemáticas o Estadísticas.

Para el acceso a la Escala de Técnicos y Técnicos de Grado Medio de Recursos Humanos se exigirá la titulación de graduado en Sociología, Psicología, ADE, Derecho, Economía, Ciencias del Trabajo o Relaciones Laborales.

Para el acceso a la Escala de Acción Exterior y Técnicos de Grado Medio de Acción Exterior se exigirá la titulación de graduado en Derecho, Políticas, Sociología, Económicas o ADE. Además formación específica acreditada en Derecho comunitario europeo y alto conocimiento de los idiomas inglés y francés.

Para el acceso a la Escala de Técnicos Estadísticos de Grado Medio se exigirá la titulación de Graduado en Matemáticas o Estadística.

Para el acceso al Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente, se exigirá la titulación de Técnico Superior en Gestión y Organización de Recursos Naturales y Paisajísticos.

Para el acceso al Cuerpo de Agentes de Inspección Pesquera se exigirá, además de la titulación propia del Subgrupo correspondiente, el certificado de formación básica, la libreta de inspección marítima y, al menos, una titulación que habilite para el manejo de embarcaciones de hasta doce metros de eslora.

Para el acceso al Cuerpo de Técnicos de Prevención se exigirá el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.

Para el acceso al Cuerpo de Auxiliares de Informática, se exigirá el título de Técnico Superior en Informática.

4. Supresión de Cuerpo, Escala y Especialidad:

Se suprime el Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente del Subgrupo C1, la Escala de Auxiliares de Informática del Cuerpo de Auxiliares Técnicos, del Subgrupo C1 y la Especialidad de Técnicos de Prevención de la Escala de Técnicos Facultativos de Grado Medio del Cuerpo Facultativo de Técnicos de Grado Medio.

Disposición Adicional Segunda. Cuerpos y Escalas a los que podrán acceder, por promoción interna, los funcionarios de carrera.

1. Promoción interna vertical de los funcionarios de los Cuerpos Generales.

Los funcionarios de los Cuerpos Generales podrán acceder, por promoción interna, al Cuerpo General del Subgrupo inmediato superior.

Asimismo, los funcionarios del Cuerpo Administrativo podrán promocionar directamente a las Escalas del Cuerpo de Gestión.

Los funcionarios de la Agrupación Profesional de Subalternos podrán promocionar al Subgrupo C2.

2. Promoción interna horizontal de los funcionarios de los Cuerpos Generales.

Los funcionarios de las Escalas de un Cuerpo General, podrán promocionar a las restantes Escalas del mismo Cuerpo.

3. Promoción interna vertical de los funcionarios de las Escalas de los Cuerpos Especiales.

Los funcionarios de las Escalas de los Cuerpos Especiales, podrán promocionar a las Escalas del Subgrupo inmediato superior que se relacionan:

- Los de la Escala de Arquitectos Técnicos, a la Escala de Arquitectos.
- Los de cada una de las Especialidades de Ingenieros Técnicos, a las Especialidades homólogas de la Escala de Ingenieros.
- Los de la Escala de Titulados Sanitarios de Grado Medio, a la Escala de Titulados Sanitarios.
- Los de la Escala de Técnicos Facultativos de Grado Medio, a la Escala de Técnicos Facultativos Superiores.
- Los de las Escalas de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Documentación y de Técnicos en Conservación y Restauración Ayudantes, a las Escalas de Archiveros, Bibliotecarios y Documentalistas; de Arqueólogos y de Conservadores y Restauradores.
- Los de la Escala de Maestros de Taller de Formación Profesional Marítimo-Pesquera a la Escala de Profesores Numerario de Formación Profesional Marítimo-Pesquera.
- Los de la Escala de Técnicos Estadísticos de Grado Medio a la Escala de Técnicos Estadísticos Superiores.
- Los de la Escala de Técnicos de Grado Medio en Informática y Telecomunicaciones a la Escala de Técnicos en Informática y Telecomunicaciones.

- Los de cualquiera de las Escalas de Cuerpo de Auxiliares Técnicos a las Escalas de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Documentación y de Técnicos en Conservación y Restauración Ayudantes.
- Los de los Cuerpos de Auxiliares de Informática a la Escala de Técnicos de Grado Medio y Telecomunicaciones.

4. Promoción interna horizontal de los funcionarios que pertenezcan a las Escalas de los Cuerpos Especiales.

Los funcionarios de las Escalas de los Cuerpos Especiales, podrán promocionar a las Escalas de un mismo Subgrupo que se relacionan:

- Los funcionarios pertenecientes a cualquiera de las Escalas de Archiveros, Bibliotecarios y Documentalistas, de Arqueólogos o de Conservadores y Restauradores, podrán acceder, por promoción interna, a las otras dos Escalas.
- Los funcionarios de las Escalas de Titulados Sanitarios, de Inspectores Médicos o de Inspectores Farmacéuticos, podrán acceder, por promoción interna, a cualquiera de las otras dos Escalas.
- Los funcionarios que pertenezcan a la Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Documentación o a la Escala de Técnicos en Conservación y Restauración en Archivo podrán acceder, por promoción interna a la otra Escala.
- Los funcionarios que pertenezcan a la Escala de Auxiliar de Bibliotecas, Archivos y Centros de Documentación o a la Escala de Auxiliares de Conservación y Restauración podrán acceder, por promoción interna, a la otra Escala.

Disposición Adicional Tercera. Puestos a desempeñar por funcionarios docentes, personal estatutario y al servicio de la administración de justicia.

1. Los funcionarios de los Cuerpos docentes, podrán desempeñar puestos de trabajo en la Administración educativa dependiente de la Consejería competente en materia educativa, en los términos en los que la relación de puestos de trabajo de esa Consejería lo prevea.

2. En las mismas condiciones, el personal estatutario de los servicios de salud podrá desempeñar puestos de trabajo en el ámbito sanitario dependiente de la Consejería competente en materia de sanidad, en los términos en los que la relación de puestos de trabajo de esa Consejería lo prevea.

3. El personal al servicio de la Administración de Justicia podrá desempeñar puestos de trabajo en el ámbito de la administración de Justicia dependiente de la Consejería competente.

4. Además, el personal docente y estatutario podrá prestar servicios en otros ámbitos distintos de los propios, cuando existan puestos de trabajo que, según las funciones y tareas de los mismos, lo requieran.

Disposición Adicional Cuarta. Complemento a la prestación económica por incapacidad temporal.

El personal que preste servicios en la Comunidad Autónoma de Canarias y se encuentre en situación de incapacidad temporal tendrá derecho, durante un periodo máximo de tres meses desde el inicio de la situación, a que la Comunidad Autónoma le complemente esta prestación hasta el cien por cien de sus haberes. No obstante, el periodo referido podrá ser ampliado por una comisión de evaluación conforme a los criterios que se fijen reglamentariamente.

El personal estatutario tendrá derecho a ese mismo complemento, si bien con exclusión de las retribuciones complementarias de carácter variable ligadas a la actividad, el rendimiento o la atención continuada.

Disposición Adicional Quinta. Incompatibilidad del personal laboral para el desempeño de actividades privadas.

A los efectos previstos en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, por lo que se refiere a la compatibilidad del personal laboral, para el ejercicio de actividades privadas, la suma del complemento de homologación y del complemento de incentivación que percibe ese personal, tendrá la consideración de concepto equiparable al complemento específico que se retribuye a los funcionarios.

En caso de ser sustituidos dichos complementos retributivos por otros, la equiparación se entenderá hecha con respecto a esos nuevos complementos que se establezcan.

Al personal informático, a esos complementos retributivos se le sumará el suplemento informático que perciban.

Disposición Adicional Sexta. Sistema de previsión social de los funcionarios procedentes de otras Administraciones Públicas.

Los funcionarios procedentes de otras Administraciones Públicas continuarán con el sistema de seguridad social o de previsión que tuvieron originariamente, incluso cuando se produzca su integración, por haber pasado a la Administración Pública de Canarias por transferencia o por haber participado en convocatorias de provisión, en los Cuerpos o Escalas de la misma. Ésta asumirá todas las obligaciones de las Administraciones de origen desde el momento de su incorporación a la Comunidad Autónoma.

Si esos funcionarios ingresaren voluntariamente mediante procedimientos selectivos libres o de promoción interna en otros Cuerpos o Escalas de la Administración de Canarias, se les incluirá en el Régimen General de la Seguridad Social.

Disposición Adicional Séptima. Personal transferido a las Corporaciones Locales canarias.

1. El personal transferido a las Corporaciones Locales canarias pasará a depender íntegramente de la organización de la función pública de las mismas.
2. Al recibir a ese personal, las Corporaciones Locales respetarán sus derechos.
3. Los funcionarios de carrera que sean transferidos pasarán a la situación administrativa de servicio activo en la Corporación Local correspondiente manteniéndose, en relación con la Comunidad Autónoma, en la situación de servicios en otras Administraciones Públicas.
4. En todo caso, el personal transferido continuará manteniendo sus derechos respecto de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Disposición Adicional Octava. Desestimación por el transcurso del plazo sin resolver expresamente.

Se entenderán desestimadas, una vez transcurrido el plazo para dictar y notificar la resolución expresa, las solicitudes relativas a los siguientes procedimientos:

- Reconocimiento del complemento de carrera.
- Reconocimiento de servicios previos.
- Declaración de las situaciones administrativas de servicios especiales y de excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público.
- Integración en los Cuerpos y Escalas y encuadramiento en las Especialidades.
- Reingreso al servicio activo del personal que no tenga reserva de puesto de trabajo.
- Autorización de compatibilidad.
- Solicitud de prolongación en el servicio activo.
- Rehabilitación de la condición de funcionario.
- Cualquier otro susceptible de producir efectos económicos.

Disposición Adicional Novena. Integración de los funcionarios de carrera transferidos o que pasen a prestar servicios por convocatorias públicas de provisión en la Administración Pública de Canarias.

Los funcionarios de carrera de otras Administraciones Públicas que pasen a prestar servicios en la Comunidad Autónoma de Canarias por transferencia o por haber obtenido destino mediante su participación en procedimientos de provisión, se integrarán en los Cuerpos y Escalas de la Administración Pública de Canarias equivalentes a los de origen por su exigencia de titulación y funciones.

Si para los primeros no existieran Cuerpos o Escalas equivalentes se integrarán en el Grupo o Subgrupo de pertenencia con la consideración de “a extinguir”.

Disposición Adicional Décima. Régimen de incompatibilidades y situación administrativa de directores de Organismos Autónomos, Entidades, Fundaciones y sociedades mercantiles públicas.

Los titulares de los Organismos Autónomos dependientes de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias tendrán la consideración de altos cargos.

A los efectos, únicamente, de la aplicación del régimen de las incompatibilidades de los altos cargos y de su pase a la situación administrativa de servicios especiales, en este caso si fueran funcionarios de carrera, se asimilan en el rango administrativo a los altos cargos de la Administración Pública de Canarias, los Presidentes y los Gerentes de las entidades públicas empresariales y de las sociedades mercantiles públicas.

Disposición Adicional Undécima. Ámbito específico de aplicación.

Los principios contenidos en los artículos 30, 93, 94, 95 y 96 serán de aplicación en las entidades del sector público autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 de la presente Ley y que estén definidas así en su normativa específica.

Disposición Adicional Duodécima. Otras Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación.

1. Además de los Grupos clasificatorios establecidos en el artículo 23 de la presente Ley, se podrán establecer, por Ley, otras Agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

2. Los funcionarios que pertenezcan a estas Agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de esta Ley.

Disposición Adicional Decimotercera. Funciones de los Cuerpos y Escalas de funcionarios.

Reglamentariamente, el Gobierno desarrollará las funciones que tengan atribuidas los Cuerpos y Escalas de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y, en su caso, establecerá las Especialidades que puedan existir en las distintas Escalas, con las funciones asignadas.

Hasta que no se apruebe la disposición citada, los Cuerpos y Escalas seguirán teniendo las exigencias de titulación y las funciones recogidas en las normas que los crearon o en cualquier otra en las que vengan definidas las mismas.

Disposición Adicional Decimocuarta. Puestos de personal laboral con funciones propias de Cuerpos, Escalas o Especialidades de funcionarios. Incidencia en el personal laboral no fijo.

En el plazo máximo de seis meses, por Decreto del Gobierno u órganos de gobierno competentes en la Administración Local, se adscribirán a los Cuerpos o Escalas de funcionarios y, en su caso, a las Especialidades de las mismas, las categorías y los puestos de trabajo de personal laboral, en los que se desempeñen funciones que coincidan con las de los Cuerpos, Escalas o Especialidades de funcionarios.

El personal laboral fijo que ocupe esos puestos de trabajo podrá acogerse a lo previsto en la disposición transitoria tercera.

Al personal laboral indefinido o temporal que desempeñe los puestos de trabajo que se encuentren en esa circunstancia, se le modificará la naturaleza de su vínculo, que pasará a ser, desde la entrada en vigor del Decreto citado en el primer párrafo de este artículo, la de funcionario interino.

Disposición Adicional Decimoquinta. Notificaciones a realizar a los empleados públicos.

En los procedimientos relativos a materia de personal iniciados de oficio, las notificaciones que se tengan que realizar a los interesados, se efectuarán en el lugar en el que estén ubicados los puestos de trabajo en los que desempeñen sus funciones, salvo en los casos en los que se encuentre de baja por enfermedad.

En este último caso la notificación se realizará en el domicilio que haya especificado el empleado público y que necesariamente ha de hallarse en la isla donde radique su puesto de trabajo. Se dará por realizada la notificación habiéndose intentado dos veces, en días distintos, o en el mismo día con una diferencia de tres horas entre ambas.

En los procedimientos de llamamientos a personal temporal, ya sea funcionario o laboral, dada su característica de urgencia, se dará por notificado cuando se haya intentado contactar con dicho personal o notificar a través de los medios que se hayan dispuesto (sms, correo electrónico, teléfono, página web, tablón de anuncios), durante un día, dándose por desistido el llamamiento sin más consecuencias para el interesado.

Disposición Adicional Decimosexta. Personal laboral indefinido

Al personal laboral temporal que por fallo judicial o reconocimiento de la Administración Pública se le determine su condición de personal laboral indefinido habrá de asignársele un puesto existente o crear uno en caso de que no lo hubiese.

El puesto que se cree tendrá la consideración de reservado a personal funcionario, adquiriendo la condición de funcionario interino en este caso, o laboral conforme a los criterios expuestos en esta Ley.

El puesto así ocupado por este personal laboral indefinido habrá de incluirse obligatoriamente en la siguiente Oferta de empleo público y ser objeto de convocatoria para su cobertura definitiva.

La no inclusión del puesto en la siguiente Oferta de empleo implicará la amortización del mismo, que se realizará en la misma disposición que apruebe la Oferta de empleo, y la correspondiente extinción del contrato de trabajo.

Disposición Adicional Decimoséptima. Plan de Igualdad.

Las Administraciones Públicas Canarias han de respetar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo público.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley las diversas Administraciones dispondrán de un Plan de Igualdad. El Instituto Canario de la Mujer asesorará a aquellas administraciones que lo soliciten en la confección de este Plan.

Disposición Adicional Decimoctava. Plazos posesorios.

Los plazos posesorios previstos en esta Ley, en cualquiera de los procedimientos, no tendrán la consideración de servicio activo, surtiendo los efectos económicos y administrativos correspondientes la fecha efectiva de toma de posesión de los puestos de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Simplificación de categorías del personal laboral.

1. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, previa la correspondiente negociación con las organizaciones sindicales, se procederá a la simplificación de los Grupos y categorías profesionales del personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y a la definición de las funciones de cada una de ellas.

2. Transcurrido ese plazo, las contrataciones del personal laboral que se realicen, se tendrán que sujetar a las categorías resultantes de esa simplificación. Si no se hubiera realizado la misma, no se podrá contratar.

Disposición Transitoria Segunda. Garantía de derechos retributivos.

1. El sistema retributivo establecido en esta Ley no podrá suponer para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en

el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

2. Al personal funcionario de carrera que no se encuentre en la situación de servicio activo, se le reconocerán los derechos económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su reingreso al servicio activo.

3. Los funcionarios que, como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en la presente Ley experimenten una disminución en el total de sus retribuciones anuales, con exclusión del concepto retributivo de dedicación exclusiva y de aquellos otros que dependen exclusivamente de las características de los puestos de trabajo o del nivel de rendimiento o de productividad, tendrán derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que será absorbido por cualquier futura mejora retributiva, salvo la derivada del complemento de productividad.

4. La absorción de los complementos personales y transitorios reconocidos en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior se ajustará a las siguientes reglas:

- a) La absorción operará sobre el importe total de cualquier futura mejora retributiva.
- b) Tendrán la consideración de mejoras retributivas los incrementos de retribuciones de carácter general que se establezcan, así como los derivados de cambio de puesto de trabajo.
- c) Aun en el caso de que el cambio de puesto de trabajo implique una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado al producirse la aplicación del nuevo régimen retributivo, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva ulterior, incluso las que puedan derivarse de un nuevo cambio de puesto de trabajo.
- d) No tendrán la consideración de mejoras retributivas las derivadas de perfeccionamiento de nuevos trienios, ni la percepción de retribuciones complementarias que no tengan el carácter de fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Disposición Transitoria Tercera. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público estuviera desempeñando puestos cuyas funciones coincidan con las de los Cuerpos, Escalas o Especialidades de funcionarios, o hubiera pasado a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos.

A tal fin, conforme a la Disposición Adicional Decimoquinta, las Administraciones Públicas Canarias determinarán reglamentariamente qué puestos desempeñados por personal laboral han de ser reservados para su provisión a personal funcionario.

El personal laboral fijo afectado, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta

con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

El personal laboral fijo que supere las pruebas selectivas adquirirá la condición de personal funcionario de carrera y se integrará en el correspondiente cuerpo, agrupación profesional funcional o escala, tomando posesión en el puesto de trabajo clasificado de naturaleza funcional que desempeñaba.

Dicho personal, percibirá, en los supuestos que proceda, un complemento personal transitorio absorbible, por un importe equivalente a la diferencia que exista entre las retribuciones del puesto que ocupaba como personal laboral, incluidos los trienios, y las que le correspondan como consecuencia de la clasificación del puesto de trabajo de naturaleza funcional, una vez modificado éste.

El personal laboral fijo que no haga uso de este derecho o que no supere las pruebas y cursos, podrá permanecer en la condición de personal laboral desempeñando sus puestos con la condición de extinguido y siendo por lo tanto amortizables.

Disposición Transitoria Cuarta. Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los títulos universitarios, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de esta Ley.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 22, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo A1
- Grupo B: Subgrupo A2
- Grupo C: Subgrupo C1
- Grupo C: Subgrupo C2
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales.

Disposición Transitoria Quinta. Consolidación de empleo temporal.

1. Las Administraciones Públicas de Canarias podrá efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos Cuerpos, Escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

4. En estas pruebas de consolidación los méritos podrán suponer hasta el cuarenta y cinco por ciento del total del concurso-oposición, sin que en ningún caso los servicios prestados supongan un valor superior al cuarenta y cinco por ciento de la fase de oposición.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 36 de la presente Ley.

Disposición Transitoria Sexta. Inicio de los efectos de la carrera.

1.- La nueva carrera profesional prevista en esta Ley no se iniciará hasta el año 2013, sin perjuicio de que hayan de cumplirse el resto de requisitos previstos y específicamente contar con un sistema de evaluación del desempeño.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior y, en el marco de las disponibilidades presupuestarias, de acuerdo con las variables de crecimiento económico, el Gobierno podrá posponer la aplicación de las medidas económicas derivadas del nuevo sistema de carrera profesional.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición Derogatoria Primera. Cláusula general de derogación.

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango, en lo que se opongan a la presente Ley.

Disposición Derogatoria Segunda. Derogación de normas.

Quedan derogadas las siguientes disposiciones:

- La Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.
- Los preceptos de las distintas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias y de las Leyes de Medidas tributarias, económicas, de organización administrativa y de gestión de personal, que regulen aspectos materiales sobre el régimen de personal.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final Única. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor en el plazo de dos meses a partir de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.