

Administración Especial

Grupo A1

Tema 15 (V) - (Materias Comunes)

El personal al servicio de las Entidades Locales. Los funcionarios públicos: Clases. Selección. Situaciones administrativas. Provisión de puestos de trabajo. El personal laboral: Tipología y selección. Derechos y deberes del personal al servicio de los Entes Locales. Responsabilidad. Régimen disciplinario.

Sumario

9. LOS DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS LOCALES.

9.1. INTRODUCCIÓN.

9.2. DERECHOS INDIVIDUALES.

9.2.1. JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

9.2.1.1. Jornada de trabajo.

9.2.1.2. Teletrabajo.

9.2.1.3. Permisos.

9.2.1.4. Licencias.

9.2.1.5. Vacaciones.

9.2.2. LA CARRERA PROFESIONAL Y LA PROMOCIÓN INTERNA.

9.2.3. DERECHOS RETRIBUTIVOS O ECONÓMICOS.

9.2.3.1. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.

9.2.3.2. Conceptos retributivos de los funcionarios de carrera.

Retribuciones BÁSICAS.

Retribuciones COMPLEMENTARIAS.

9.2.3.3. Retribuciones de los funcionarios interinos.

9.2.3.4. Retribuciones de los funcionarios en prácticas.

9.2.3.5. Retribuciones del personal laboral.

9.2.3.6. Indemnizaciones.

9.2.3.7. Retribuciones diferidas.

9.2.3.8. Deducción de retribuciones.

9.2.4. PROTECCIÓN EN EL EJERCICIO DEL CARGO.

9.2.5. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Referencias Normativas:

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. («BOE» núm. 96, de 22 de abril de 1986)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. («BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015)

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. («BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019)
- Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo. («BOE» núm. 229, de 23 de septiembre de 2011)
- Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado. («BOE» núm. 40, de 15 de febrero de 1964)
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. («BOE» núm. 185, de 03 de agosto de 1984)
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local. («BOE» núm. 106, de 3 de mayo de 1986)
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. («BOE» núm. 80, de 03 de abril de 1985)
- Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local. («BOE» núm. 80, de 3 de abril de 1993)

9. LOS DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS LOCALES.

9.1. INTRODUCCIÓN.

Los derechos de los funcionarios públicos están condicionados por el carácter estatutario de la relación jurídica que vincula al funcionario con la Administración; ello determina que el conjunto de los derechos y obligaciones que constituyen dicha relación jurídica sean los que establezca la Administración en una o varias normas con rango de ley, correspondiendo dictar la normativa básica al Estado y la normativa de desarrollo a las Comunidades Autónomas que hayan asumido competencias en esta materia.

Las Corporaciones locales tienen potestad para desarrollar reglamentariamente dichos preceptos, dentro de los límites y condiciones fijados en la normativa estatal y autonómica.

El Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), regula de forma específica, en sus artículos 141 a 143, los derechos de los funcionarios locales, en lo que no resulten contrarios al TRLEBEP.

El artículo 141.1 del TRRL, asegura a los funcionarios de carrera en las Entidades locales el DERECHO AL CARGO (inamovilidad relativa), sin perjuicio de su adscripción a unos u otros puestos de trabajo, efectuada dentro de sus competencias respectivas por los distintos órganos competentes en materia de funcionarios públicos locales. Los funcionarios con habilitación de carácter nacional gozarán, asimismo, del derecho a la INAMOVILIDAD EN LA RESIDENCIA. También estarán asistidos del derecho de inamovilidad en la residencia los demás funcionarios, en cuanto el servicio lo consienta.

El apartado 2 del mismo artículo señala que las Corporaciones locales dispensarán a sus funcionarios la PROTECCIÓN que requiere el ejercicio de sus cargos, y les otorgarán los TRATAMIENTOS y CONSIDERACIONES SOCIALES debidos a su rango y a la dignidad de la función pública.

Por su parte, el artículo 142 del TRRL dispone que los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las RECOMPENSAS, PERMISOS, LICENCIAS y VACACIONES RETRIBUIDAS previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.

Por último, el artículo 143 del TRRL establece que las Entidades locales, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición adicional de esta Ley y disposiciones dictadas en su desarrollo, estarán obligadas en los términos de la legislación vigente a facilitar a sus funcionarios una adecuada ASISTENCIA MÉDICO-FARMACÉUTICA, que incluirá la quirúrgica y de especialidades.

El TRLEBEP sistematiza los derechos básicos de los empleados públicos que se encontraban dispersos en diferentes normas sobre Función Pública, estableciendo un catálogo explícito de los mismos, agrupándolos en su Título III "Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos", Capítulos I a V (artículos 14 a 51).

En cuanto a su entrada en vigor, la disposición final cuarta del TRLEBEP señala que lo establecido en los Capítulos II y III del Título III (derecho a la carrera profesional, promoción interna y derechos retributivos), excepto el artículo 25.2 (reconocimiento de trienios a los funcionarios interinos), producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto. (Esquema I)

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.1 del TRLEBEP, los funcionarios de las Entidades Locales se rigen por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto, y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local.

No cabe duda que tales funcionarios locales están sometidos a la regulación básica estatal que contempla el TRLEBEP, pues debemos recordar que al Estado le corresponde, en virtud de lo establecido en el artículo 148.1.18ª CE, la competencia exclusiva para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, expresión que ha de entenderse referida a los funcionarios de todas las Administraciones Públicas.

El TRLEBEP clasifica los derechos de los empleados públicos en sus artículos 14 y 15, distinguiendo entre:

- Derechos INDIVIDUALES.
- Derechos INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE.

9.2. DERECHOS INDIVIDUALES. (art. 14 TRLEBEP) (Esquema II)

Los empleados públicos 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 (inamovilidad absoluta).
- 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 PROGRESIÓN EN LA CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA 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 CONSECUCCIÓN 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 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.
- j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- 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, PERMISOS y LICENCIAS.
- n) A la JUBILACIÓN según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- o) A las PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- p) A la LIBRE ASOCIACIÓN PROFESIONAL.
- q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

9.2.1. JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

El artículo 14 letras j) y m) del TRLEBEP dispone que los empleados públicos tienen derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

El Capítulo V del Título III del TRLEBEP regula el derecho de los empleados públicos a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

La diferencia entre las licencias y los permisos se encuentra en que la licencia se concede cuando la interrupción del trabajo es de cierta duración o responde a razones especiales, mientras que el permiso se otorga cuando no reúne aquellos requisitos y se caracteriza por su escasa entidad en la interrupción de la relación de servicios.

EL TRLEBEP no regula las licencias, limitándose a mencionarlas en el art. 14.m), por lo que los funcionarios de Administración Local estarán a lo que se disponga en la normativa autonómica.

9.2.1.1. JORNADA DE TRABAJO. (Esquema III)

El artículo 47 del TRLEBEP, relativo a la jornada de trabajo de los funcionarios públicos, establece que las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos.

La jornada de trabajo podrá ser a tiempo COMPLETO o a tiempo PARCIAL.

El artículo 94 LRBRL establece que la jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración Local será, en cómputo anual, la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornadas, por lo que debemos considerar que continua vigente dicha norma mientras no sea modificada o derogada.

9.2.1.2. TELETRABAJO.

El artículo 47 bis del TRELEBEP se refiere a esta materia. Estos son los aspectos principales de su regulación:

- **Concepto:** Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

- **Requisitos:** La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser EXPRESAMENTE AUTORIZADA y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter VOLUNTARIO Y REVERSIBLE salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

- **Derechos y deberes:** El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

- El **personal laboral** al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

9.2.1.3. PERMISOS. (Esquema IV)

Los artículos 48 y 49 TRLEBEP son los encargados de establecer el régimen jurídico aplicable a los permisos de los funcionarios públicos. El artículo 48 regula hasta doce tipos de variados permisos. El artículo 49 se centra en los permisos por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Conforme a lo previsto en el artículo 48 TRLEBEP, los funcionarios públicos *tendrán* los siguientes permisos:

a) Por FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE DE REPOSO DOMICILIARIO de un familiar:

- Dentro del *primer grado* de consanguinidad o afinidad:
 - ⇒ 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y
 - ⇒ 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Dentro del *segundo grado* de consanguinidad o afinidad:
 - ⇒ 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y
 - ⇒ 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por TRASLADO DE DOMICILIO sin cambio de residencia: ⇒ 1 día.

c) Para realizar FUNCIONES SINDICALES o de REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL:

⇒ En los términos que se determine.

d) Para concurrir a EXÁMENES FINALES y demás pruebas definitivas de aptitud:

⇒ Durante los días de su celebración.

e) Para la realización de EXÁMENES PRENATALES y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO por las funcionarias embarazadas y, en los casos de ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, o GUARDA con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo:

⇒ Por el tiempo indispensable.

f) Por LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES tendrá derecho a:

⇒ 1 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.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Igualmente, se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante:

- ⇒ Un máximo de 2 horas diarias,
- ⇒ Percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a:

- ⇒ Reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas,
- ⇒ Con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de GUARDA LEGAL, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de:

- Algún menor de 12 años,
- Persona mayor que requiera especial dedicación, o
- 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.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el SEGUNDO grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO, el funcionario tendrá derecho a:

- ⇒ Solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad MUY GRAVE.
- ⇒ Por el plazo máximo de 1 mes.

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 1 mes.

j) Para el cumplimiento de un DEBER INEXCUSABLE de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

- ⇒ Por el tiempo indispensable.

k) Por ASUNTOS PARTICULARES: ⇒ 6 días al año.

l) Por MATRIMONIO: ⇒ 15 días.

El artículo 49 TRLEBEP (Esquema V) regula los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, señalando que, en todo caso, se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

A) PERMISO POR NACIMIENTO MADRE BIOLÓGICA:

- Tendrá una duración de: ⇨ 16 semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas.
- Este permiso se ampliará en 2 semanas más en los supuestos de:
 - ☞ Discapacidad del hijo o hija y,
 - ☞ Parto múltiple, por cada hijo o hija partir del segundo.
 - ☞ Una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

- 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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

- Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

B) PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE:

- Tendrá una duración de: ⇨ 16 semanas.

- Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

- Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

- El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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.

- 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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

- 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

C) PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA:

- Tendrá una duración de: ⇨ 16 semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

- Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

- Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

- En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

- 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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

- Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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 este, 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.

Téngase en cuenta que lo dispuesto en este apartado c) **se aplicará paulatinamente** en la forma establecida por la disposición transitoria novena del TRLEBEP, añadida por el art. 3.4 del citado Real Decreto-ley 6/2019, la cual señala que:

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

- En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

D) PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA:

- 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, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, 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 establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

- En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

E) PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE:

- El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen:

- ⇒ A una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella,

- ⇒ Percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios,

- Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

- Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho:

☞ A la percepción de las retribuciones íntegras,

☞ Durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo,

☞ Siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

☞ En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

- Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

- Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

F) PERMISO POR RAZÓN DE LA VIOLENCIA TERRORISTA:

- Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho:

⇒ A la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o

⇒ A 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 establezca la Administración competente en cada caso.

- Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

9.2.1.4. LICENCIAS. (Esquema VI)

- Por ENFERMEDAD.

La licencia será por el tiempo previsible para la curación.

- Por ASUNTOS PROPIOS.

Su duración no podrá exceder de tres meses cada dos años, quedando condicionada a las necesidades del servicio. Se concederán sin derecho a retribución (artículo 73 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado).

- Por ESTUDIOS sobre materias directamente relacionadas con la función pública.

Se incluyen aquí las licencias para la asistencia a exámenes oficiales.

- Por RIESGO durante el EMBARAZO y LACTANCIA.

En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

9.2.1.5. VACACIONES. (Esquema VII)

El artículo 50 TRLEBEP señala que los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas:

☞ De 22 días hábiles, o

☞ De los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

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.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que:

☞ No hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La Disposición adicional decimocuarta TRLEBEP dispone que cada Administración Pública *podrá* establecer hasta un máximo de 4 días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica.

En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

9.2.2. LA CARRERA PROFESIONAL Y LA PROMOCIÓN INTERNA. (Esquema VIII)

El artículo 14 letra c) del TRLEBEP reconoce el derecho de los empleados públicos a la PROGRESIÓN EN LA CARRERA PROFESIONAL y PROMOCIÓN INTERNA según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

El artículo 90.2 párrafo segundo de la LRBRL, establece que corresponde al Estado establecer las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

El derecho a la carrera profesional y a la promoción interna se regula en el Capítulo II del Título III del TRLEBEP, no obstante, según su disposición final cuarta, no entrará en vigor hasta que se dicten las leyes de Función Pública que lo desarrollen. Por tanto, sigue vigente la regulación anterior al TRLEBEP, es decir la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (arts. 21 y 22) y su normativa de desarrollo.

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 promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera. Serán las Leyes de Función Pública de cada Administración las que regulen la carrera profesional aplicable en cada ámbito, dentro de las modalidades que recoge en su articulado.

Las modalidades de CARRERA PROFESIONAL de los FUNCIONARIOS DE CARRERA son:

a) CARRERA HORIZONTAL, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

- Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

- Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias.

b) CARRERA VERTICAL, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión y fundamentalmente a través de la participación en concursos de traslado y convocatorias de libre designación.

Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

c) PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior.

Se realizará a través de los procedimientos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Los funcionarios que quieran acceder a otro cuerpo o escala a través de la promoción interna vertical deberán cumplir los mismos requisitos de titulación u otros que se exijan para el ingreso libre, así como tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el subgrupo o grupo inferior.

d) PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional.

Habremos de estar a lo que dispongan las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto ya que el TRLEBEP no desarrolla este tipo de promoción interna, remitiéndose a la regulación que se lleva a cabo con carácter general para la promoción interna del artículo 18.

En cuanto a la CARRERA PROFESIONAL del PERSONAL LABORAL, señala el TRLEBEP que se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

9.2.3. DERECHOS RETRIBUTIVOS O ECONÓMICOS. (Esquema IX)

El artículo 14 letra d) del TRLEBEP reconoce el derecho individual del empleado público a percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio que procedan.

Los derechos retributivos de los empleados públicos se encuentran regulados en el Capítulo III, del Título III del TRLEBEP (arts. 21 a 30), sin embargo, está normativa, conforme a lo previsto en su disposición final cuarta, no entrará en vigor hasta que se dicten las leyes de Función Pública que lo desarrollen, con la excepción del artículo 25.2, que reconoce trienios al personal funcionario interino.

La Disposición derogatoria única b) del TRLEBEP deroga expresamente los artículos 23 y 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, relativos a los conceptos retributivos de los funcionarios y a la determinación de su cuantía respectivamente, pero se mantendrán vigentes, en tanto no se opongan a lo establecido en el mismo, hasta que se dicten las leyes de la Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo.

En el ámbito de la Administración Local, sigue vigente el RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

9.2.3.1. DETERMINACIÓN DE LAS CUANTÍAS Y DE LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS. (Arts. 24 Ley 30/1984 y 21 TRLEBEP)

Deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (y figurar en los Presupuestos de las demás AA.PP.):

☞ Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios,

☞ Así como el incremento de la masa salarial del personal laboral.

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.

Las cuantías de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) serán iguales en todas las Administraciones públicas, para cada uno de los grupos en que se clasifican los Cuerpos, Escalas, Categorías o Clases de funcionarios. Asimismo, las cuantías de las pagas extraordinarias serán iguales, en todas las Administraciones públicas, para cada uno de los Grupos de clasificación según el nivel del complemento de destino que se perciba.

9.2.3.2. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA.

(Art. 23 Ley 30/1984 y arts. 22 a 24 TRLEBEP y Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local)

Las retribuciones de los FUNCIONARIOS DE CARRERA se clasifican en:

- BÁSICAS y
- COMPLEMENTARIAS.

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.

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.

Las PAGAS EXTRAORDINARIAS serán 2 al año, cada una por el importe de:

- Una mensualidad de retribuciones básicas y
- La totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24, es decir, el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos (productividad) y los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

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.

El artículo 93 LRBRL señala, en cuanto a las retribuciones de los funcionarios locales, que:

Las RETRIBUCIONES BÁSICAS de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

Las RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el PLENO de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre Función Pública.

▣ **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 3 años de servicio.

Las cuantías de las retribuciones básicas son iguales en todas las Administraciones Públicas, para cada uno de los grupos en que se clasifican los Cuerpos, Escalas, categorías o clases de funcionarios. Asimismo, las cuantías de las pagas extraordinarias serán iguales, en todas las Administraciones Públicas, para cada uno de los grupos de clasificación según el nivel del complemento de destino que se perciba, para todos los funcionarios encuadrados en el mismo grupo de titulación.

▣ **Retribuciones COMPLEMENTARIAS.**

La cuantía y estructura de las RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las **retribuciones de los funcionarios de Administración Local** se refiere en sus artículos 3, 4, 5 y 6 a este tipo de retribuciones distinguiendo entre:

- **Complemento de destino:** Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

- **Complemento específico:** está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias anteriormente señaladas. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma (Hasta un máximo del 75 por 100 de la cantidad que reseña este artículo).

- **Complemento de productividad:** está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), de esta norma (hasta un máximo del 30 por 100). Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

- **Gratificaciones:** Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, c), de este Real Decreto (hasta un máximo del 10 por 100). Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

El artículo 7 de esta misma norma, establece unos límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones, a los cuáles nos hemos ido refiriendo en cada uno de ellos. Esos porcentajes se aplicarían a la cantidad que resulte de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

9.2.3.3. RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS. (Art. 25 TRLEBEP)

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 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el Cuerpo o Escala en el que se le nombre.

El apartado 2 del artículo 25 TRLEBEP señala que se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo (13.05.2007).

9.2.3.4. RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS. (Art. 26 TRLEBEP)

Las Administraciones Públicas determinarán las retribuciones de los funcionarios en prácticas que, como mínimo, se corresponderán a las del SUELDO del Subgrupo o Grupo (en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo) en que aspiren a ingresar.

9.2.3.5. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL. (Art. 27 TRLEBEP)

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con:

- La LEGISLACIÓN LABORAL,
- El CONVENIO COLECTIVO que sea aplicable y
- El CONTRATO DE TRABAJO,

Respetando en todo caso lo establecido en el art. 21 del presente Estatuto (Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos).

9.2.3.6. INDEMNIZACIONES. (Art. 28 TRLEBEP)

Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

9.2.3.7. RETRIBUCIONES DIFERIDAS. (Art. 29 TRLEBEP)

Las Administraciones Públicas 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 sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.

Tendrá a todos los efectos la consideración de retribución diferida, las cantidades destinadas a financiar:

- Aportaciones a planes de pensiones o
- Contratos de seguros.

9.2.3.8. DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES. (Art. 30 TRLEBEP)

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.

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.

9.2.4. PROTECCIÓN EN EL EJERCICIO DEL CARGO.

El artículo 14 letras h) e i) del TRLEBEP reconocen el derecho individual del empleado público al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y laboral, así como a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por su parte, los apartados e) y f) vienen a complementar este derecho a protección del cargo, toda vez que se incluyen obligaciones tales como las de ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar y se reconoce el derecho 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.

9.2.5. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Constitución Española de 1978 dispone en su artículo 41, encuadrado dentro de los principios rectores de la política social y económica, que:

«Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.»

Por su parte, el artículo 14 del TRLEBEP, letras n) y o), establece que los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual:

n) A la JUBILACIÓN según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

o) A las PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

En cuanto a los empleados públicos locales, la Ley 11/1960 de 12 de mayo, creó la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local (MUNPAL) para la gestión de la Seguridad Social de los funcionarios en propiedad y obreros de plantilla de las Corporaciones Locales, unificando tanto los mecanismos de protección como los medios de gestión, entonces existentes en la Administración Local española, y con la finalidad de poder, en su día, incorporarla al Plan Nacional de Seguridad Social.

Dicha Ley fue derogada por el Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local, y en virtud de su artículo 1:

«1. El personal activo y pasivo que, en 31 de marzo de 1993, estuviese incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local quedará integrado con efectos del 1 de abril de 1993 en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. A partir de la fecha de integración, al personal indicado en el apartado anterior le será de aplicación la normativa del Régimen General de la Seguridad Social, con las particularidades previstas en el presente Real Decreto.»

Los mismos pasarán a cotizar al régimen de integración por todas las contingencias, *excluidas*, debido a la naturaleza funcional de la prestación de servicios, las correspondientes a Desempleo y al Fondo de Garantía Salarial.

Por lo tanto, el Régimen General de la Social a partir del 1 de abril de 1993 se aplica a todo el personal al servicio de las Entidades Locales.

En este sentido, señala el artículo 7 del TRLGSS, que estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

[..] e) Funcionarios públicos, civiles y militares.

La acción protectora del Régimen General será la establecida en el artículo 42, con *excepción* de la protección por cese de actividad y las prestaciones no contributivas (art. 155.1 TRLGSS).