

I. Comunidad Autónoma

1. Disposiciones generales

PRESIDENCIA

354 **LEY 3/1986 de 19 de marzo, de la Función Pública de la Región de Murcia.**

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA REGION DE MURCIA

Sea notorio a todos los ciudadanos de la Región de Murcia, que la Asamblea Regional ha aprobado la Ley 3/1986, de 19 de marzo, de la Función Pública de la Región de Murcia.

Por consiguiente, al amparo del artículo 30. Dos, del Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley:

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, como Comunidad uniprovincial, posee una estructura de personal muy compleja, ya que éste procede por un lado de la asunción de la Diputación Provincial, y por otro de las transferencias de personal, así como de las nuevas dotaciones que ha sido necesario realizar para gestionar los diferentes servicios ya asumidos, ya transferidos. Esto supone una diversidad de regímenes de empleo que presenta numerosos inconvenientes de orden funcional; añádase a esto la necesidad de una nueva ordenación democrática de acuerdo con el texto constitucional, y destacará claramente la necesidad de una nueva función pública, lo que implica una nueva concepción de la misma en el ejercicio de los poderes públicos, de acuerdo con el principio según el cual corresponde al Gobierno la dirección de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Superar esta situación mediante la constitución de una única función pública regional es el objetivo fundamental de esta Ley, que contiene el régimen de empleo aplicable a todo el personal de la Administración Regional; cubriendo este objetivo se incrementa la capacidad de autogobierno de la Comunidad Autónoma dotándola de un «instrumento técnico y personal» que es la nueva función pública regional, configurada de acuerdo con los principios constitucionales de sujeción a la Ley y al Derecho, bajo la dirección del Consejo de Gobierno, objetividad y eficacia de la acción administrativa, imparcialidad y profesionalización de su personal, y publicidad, mérito y capacidad tanto en los sistemas de acceso como en los de promoción.

Al elaborar esta Ley la Asamblea Regional desarrolla la competencia reconocida en el artículo 52 del Estatuto de Autonomía, de acuerdo con el artículo 11 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma ha sido especialmente cuidadoso en consultar, para la elaboración del Proyecto de Ley, a todos los sectores interesados en la misma, y especialmente, a las organizaciones sindicales más representativas, expresando así una voluntad de negociación para el desarrollo de la futura política de personal, así como para su administración, tal y como se refleja en su capítulo III, regulador de las competencias de los órganos superiores en materia de función pública y del Consejo Regional de la Función Pública configurándolo como un órgano de consulta y asesoramiento.

La Ley considera la función pública como un «instrumento técnico y personal», por lo que no se limita a una mera regulación de la situación jurídica del personal funcionario, sino que procede a ordenar esta función pública como una estructura cuya misión y objetivo fundamental es la realización de los intereses públicos, bajo la dirección del Consejo de Gobierno. Al entenderla en este doble sentido «técnico y personal» la función pública no se restringe a un ámbito de aplicación estrictamente personal, sino que orienta su capacidad normadora y estructural a los sistemas organizativos en los que regirá el modelo de función pública que la Ley establece.

La Ley entiende que todo el personal que presta servicios en la Administración Regional forma parte integrante de la función pública; de este modo, el personal laboral queda incorporado de pleno derecho a la misma, aunque, por imperativo legal, no se regule su situación jurídica que queda fuera del marco competencial de la Comunidad Autónoma; sin embargo, esta integración supone el reconocimiento de una doble realidad: el que cada vez con mayor frecuencia, personal cuya vinculación con la Administración es de naturaleza laboral, desempeñe puestos que, por tradición, se reservaban a funcionarios públicos, aunque no se ejercieran potestades públicas, y, el que, este personal, gestiona en el desempeño de su cometido intereses públicos.

Ordena la Ley la Función pública en base a los conceptos de puesto de trabajo, plazas dotadas presupuestariamente y cuerpos y escalas. De todos ellos el puesto de trabajo tiene carácter fundamental pues es la relación de los mismos la que determina tanto el número de los futuros cuerpos y escalas como las adecuaciones anuales de las dotaciones presupuestarias, a la vez que permite la introducción de la programación a medio plazo de las necesidades de personal, así como las correspondientes readaptaciones de las propias estructuras, medios y carga de trabajo.

Contiene, además, los mecanismos necesarios para evitar la reproducción en el futuro de los problemas representados por una presencia desproporcionada de personal no permanente en puestos y funciones de naturaleza permanente; la supresión de los contratos administrativos de colaboración temporal, la nueva regulación del personal interino, la clasificación de los puestos en funcionariales y laborales, unidos a los nuevos mecanismos de oferta pública de empleo y de selección, aseguran este objetivo.

Constituye, igualmente, un avance importante en materia de selección de personal, que junto con la oferta pública de empleo garantiza la regularidad y publicidad de las convocatorias, facilitando así la realización del valor constitucional de igualdad de acceso de todos los ciudadanos a la función pública.

La Ley opta por la organización corporativa de la función pública, pero configurándola de un modo nuevo que impide que vuelvan a producirse las disfunciones justamente atribuidas al sistema de cuerpos de la Administración española. Se establece, en efecto, una estructura, en cuerpos y escalas, deducida de las exigencias funcionales expresadas en la relación de puestos de trabajo; se impiden los mecanismos de cooptación en la selección mediante la nueva regulación de la composición de los tribunales; se prohíbe la asimilación entre competencias de los órganos administrativos y funciones de los cuerpos; se facilita la movilidad inter-corporativa abriéndose la provisión de puestos de trabajo a cuantos funcionarios reúnan los requisitos exigidos para su desempeño y finalmente, se establece un sistema retributivo que prima, en todo caso, el desempeño del puesto, con los factores que en el mismo aparezcan, sobre el cuerpo de pertenencia.

Contiene, también, un avance importante en materia de carrera y promoción interna. La Administración española había conseguido superar en gran parte, el sistema de acceso libre a la Administración Pública mediante las oposiciones, pero al autoritarismo político disciplinaba a los funcionarios seleccionados mediante la inexistencia de carrera y la promoción totalmente discrecional. La clasificación de los puestos en niveles y la asignación y consolidación del grado personal en función del puesto o puestos desempeñados, establecen un principio de ordenación de la carrera administrativa, lo que, unido al concurso de méritos como sistema normal de provisión de los puestos y de promoción, y el establecimiento de las Comisiones de selección como elementos evaluadores, dotan al sistema de una clara objetividad.

El sistema retributivo que establece la Ley supone también un avance decisivo sobre la situación actual. En primer lugar porque se igualan las retribuciones básicas de cada uno de los grupos de funcionarios en que se clasifica la función pública, y, en segundo lugar, porque desaparece todo concepto retributivo directamente vinculado al cuerpo o escala, ya que las retribuciones complementarias se establecen en función del puesto de trabajo.

La nueva ordenación de la función pública se cierra con el establecimiento de la normativa en materia de derechos, deberes y régimen disciplinario de los funcionarios públicos, así como con la previsión de los reglamentos que han de completar la regulación iniciada por esta Ley.

CAPITULO I

OBJETO Y AMBITO DE LA LEY

Artículo 1.

El objeto de esta Ley es la regulación de la función pública de la Administración Regional, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía de la Re-

gión de Murcia y en desarrollo de las bases contenidas en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Artículo 2.

1. La función pública de la Administración regional es el instrumento técnico y personal, a través del cual se realizan, bajo la dirección del Consejo de Gobierno, los intereses públicos que la Constitución, el Estatuto de Autonomía y las leyes han atribuido como propios a esta Comunidad.

Integra la función pública de la Administración Regional el conjunto de personas vinculadas a la Administración de la misma por una relación profesional de empleo.

Las personas al servicio de la función pública serán seleccionadas según criterios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, y, en el desempeño de sus funciones, están obligados a guardar la imparcialidad y diligencia debidas, velando por la objetividad, eficacia y eficiencia de la Administración Regional.

2. A los efectos de esta Ley, por Administración Pública de la Región de Murcia deberá entenderse tanto su Administración Central o directa como las fundaciones públicas, Organismos autónomos y otras Entidades públicas constitutivas de su Administración funcionalmente descentralizada.

CAPITULO II

CLASES DE PERSONAL Y REGIMEN JURIDICO RESPECTIVO

Artículo 3.

1. Integran la función pública regional:

- a) Los funcionarios propios de la Administración Pública Regional.
- b) El personal laboral.
- c) El personal interino.
- d) El personal eventual.

2. No se integra en la función pública regional:

- a) El personal que presta servicios en la Asamblea Regional.
- b) El personal de las Corporaciones Locales de la Región de Murcia.

Artículo 4.

1. Son funcionarios de la Administración Regional los que en virtud de nombramiento legal quedan vinculados a la misma por una relación de servicios de carácter profesional y permanente, tanto cuando ocupen puestos de trabajo presupuestariamente dotados como cuando se hallen en alguna de las situaciones previstas en el artículo 61 y siguientes de esta Ley.

La relación de servicio de los funcionarios de la Administración tiene naturaleza estatutaria y la determinación de sus condiciones de empleo corresponde al Derecho administrativo, sin perjuicio de la participación que legalmente se reconozca a las organizaciones sindicales.

2. Tienen la consideración de funcionarios propios de la Administración Regional todos los incorporados a la misma en virtud de asunción o transferencia de servicio, los transferidos por oferta pública de empleo y los que en lo sucesivo la hagan a través de los sistemas de selección establecidos para el acceso a la función pública de acuerdo con las normas básicas estatales y con la presente Ley.

3. Los funcionarios transferidos que procedan de la Administración del Estado se integran en la función pública de la Región de Murcia, sin perjuicio de que permanezcan en situación especial de servicios en sus cuerpos o escalas de origen.

4. Los funcionarios sometidos al ámbito de aplicación de esta Ley no podrán ocupar puestos de trabajo clasificados como laborales.

Artículo 5.

1. El personal laboral se clasifica en fijo y temporal.

2. Forman el personal laboral fijo quienes se encuentren vinculados a la Administración Regional por una relación profesional de empleo en la que concurren las notas de ajeneidad, dependencia, voluntariedad y retribución, en virtud de contrato de naturaleza laboral que deberá formalizarse siempre por escrito.

3. Forman el personal laboral temporal quienes hayan sido contratados por escrito con sujeción a la normativa laboral vigente sobre contratación temporal.

4. El personal laboral está sometido al Derecho del trabajo. Consiguientemente, sus condiciones de empleo son las establecidas en la contratación colectiva e individual, en el marco de la legislación laboral y en los preceptos de esta Ley que expresamente se le refieran.

5. El personal laboral sometido al ámbito de aplicación de esta Ley, no podrá ocupar puestos de trabajo clasificados para funcionarios públicos.

Artículo 6.

1. El personal eventual realizará funciones de confianza o asesoramiento especial. Su relación con la Administración se extingue, en todo caso, cuando cesa en su cargo la autoridad que lo nombró.

2. Sus condiciones de empleo son las que se determinen en el acto de nombramiento y, supletoriamente, y en la medida que les sean aplicables, las que se establecen en esta Ley para los funcionarios públicos, sin que pueda aplicárseles en ningún caso la normativa laboral.

3. El desempeño de un empleo eventual no constituirá mérito para el acceso a la función pública ni para la promoción en la misma.

4. Los presupuestos de la Comunidad Autónoma establecerán las consignaciones y límites dentro de los cuales el Presidente y los Consejeros podrán proceder al libre nombramiento y cese del personal eventual; así como los límites dentro de los cuales se podrán convertir parte de los créditos eventuales, en créditos para cubrir plazas eventuales por funcionarios de libre designación; en este supuesto los funcionarios designados podrán optar entre la situación de servicios especiales regulada en el artículo 61 de esta Ley o mantenerse en servicio activo.

Artículo 7.

1. Son interinos quienes, por razones de urgencia o necesidad expresamente justificadas, y en virtud del correspondiente nombramiento, ocupan puestos de trabajo vacantes atribuidos a funcionarios, en tanto no sean ocupados por éstos o en sustitución de los que tengan derecho a la reserva de plaza siempre que exista dotación presupuestaria.

2. El nombramiento de personal interino deberá recaer en personas que reúnan, en todo caso, los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a los correspondientes grupos, cuerpos y escalas, como funcionarios de carrera.

3. Su relación de servicio se extinguirá cuando desaparezca la urgencia o necesidad que determinó su nombramiento, y, en todo caso, cuando la plaza sea cubierta por el correspondiente funcionario.

4. Las plazas vacantes ocupadas por los interinos se incluirán necesariamente en las convocatorias de pruebas selectivas realizadas por la Administración Regional.

5. La relación de servicios de los interinos es de naturaleza administrativa y se regula por el mismo régimen estatutario de los funcionarios de la Administración Regional, salvo en aquellos extremos que resulten de aplicación exclusiva para éstos.

Artículo 8.

La prestación de servicios como personal interino o laboral temporal no podrá constituir mérito preferente para el acceso a la condición de funcionario o de personal laboral permanente, aunque sí podrá computarse como mérito el tiempo de servicios prestados en los casos de concurso-oposición o concurso.

Artículo 9.

La Administración de la Comunidad Autónoma podrá contratar excepcionalmente con determinadas personas físicas o jurídicas la prestación de servicios o la realización de obras o tareas específicas de contenido profesional o de naturaleza no habitual.

Tales personas tendrán la consideración de contratistas y no formarán parte del personal de la Comunidad. Su relación con la Administración se regirá por la normativa de contratos del Estado, así como por la legislación civil y mercantil, en su caso.

CAPITULO III

ORGANOS SUPERIORES DE LA FUNCION PUBLICA REGIONAL: COMPOSICION Y COMPETENCIAS

Artículo 10.

Son órganos superiores de la función pública regional:

- El Consejo de Gobierno.
- El Consejero de Hacienda y Administración Pública.
- El Consejo Regional de la Función Pública.

Artículo 11.

1. El Consejo de Gobierno dirige la política de función pública de la Administración Regional y ejerce la función ejecutiva y la potestad reglamentaria en esta materia.

2. En particular, corresponde al Consejo de Gobierno:

- Establecer, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública, las directrices con arreglo a las cuales ejercerán su competencia en materia de función pública los distintos órganos de la Administración Regional.
- Aprobar los proyectos de Ley y los reglamentos en materia de función pública.
- Aprobar la clasificación de puestos de trabajo en treinta niveles.
- Determinar los intervalos de niveles que correspondan a cada grupo, cuerpo o escala de funcionarios.
- Determinar el número de empleos, con sus características y retribuciones, reservados al personal eventual, dentro de los créditos presupuestarios consignados al efecto.
- Aprobar la oferta anual de empleo público.

- g) Determinar las instrucciones a que deberán atenerse los representantes de la Administración Regional cuando proceda la negociación con la representación sindical de los funcionarios públicos de sus condiciones de empleo, así como dar validez y eficacia a los acuerdos alcanzados mediante su aprobación expresa y formal, estableciendo las condiciones de empleo para los casos en que no se llegue al acuerdo en la negociación.
- h) Establecer las instrucciones a que deberá atenerse la representación de la Administración Regional en la negociación colectiva con el personal sujeto al Derecho Laboral.
- i) Fijar, anualmente, las normas y directrices para la aplicación del régimen retributivo del personal a que esta Ley se refiere.
- j) Fijar la jornada anual de trabajo en la Administración Regional.
- k) Aprobar la programación a medio y largo plazo de las necesidades del personal.
- l) Determinar los criterios generales de promoción del personal.
- ll) Aprobar, a propuesta de la Consejería correspondiente, los decretos que garanticen los servicios mínimos en los casos de huelga en la Administración Regional.
- m) Decidir las propuestas de resolución de expedientes disciplinarios que impliquen separación definitiva del servicio, previos los informes y dictámenes que, en cada caso, procedan.
- n) Determinar los criterios para el cómputo, a efecto de consolidación del grado personal, y previo informe del Consejo Superior de la Función Pública, del tiempo en que los funcionarios permanezcan en cada uno de los supuestos de la situación de servicios especiales.
- ñ) Cuantas otras funciones le atribuya la normativa vigente.

Artículo 12.

1. Compete al Consejero de Hacienda y Administración Pública el desarrollo general, la coordinación y el control de la ejecución de la política del Consejo de Gobierno en materia de función pública.

2. En particular le compete:

- a) Elaborar los proyectos normativos en materia de función pública. Cuando se trate de normas referidas exclusivamente a los funcionarios de una Consejería, será preceptiva la audiencia o consulta de ésta.
- b) Proponer al Consejo de Gobierno, en el marco de la política presupuestaria, las directrices a que deberán ajustarse los gastos de personal y su régimen retributivo y la clasificación de los puestos de trabajo en treinta niveles.
- c) La elaboración, desarrollo y coordinación de los planes, medidas y actividades tendentes a mejorar el rendimiento en el servicio, la formación y la promoción del personal.
- d) La vigilancia e inspección superior del cumplimiento de las leyes y disposiciones relativas a la función pública regional.
- e) La elaboración del proyecto de oferta de empleo público regional.
- f) Aprobar las relaciones y normas de valoración de los puestos de trabajo.

- g) Los estudios sobre los intervalos de niveles así como los de los grados correspondientes a cada cuerpo o escala a propuesta, en su caso, de las Consejerías interesadas.
- h) Elaborar la normativa de funcionamiento del Registro General del Personal.
- i) Resolver los expedientes sobre compatibilidad de actividades.
- j) Convocar las pruebas selectivas para funcionarios y nombrar a quienes las hayan superado.
- k) Decidir sobre las situaciones de los funcionarios de la Administración Regional.
- l) Convocar los concursos para la provisión de puestos de trabajo a funcionarios.
- ll) Contratar al personal laboral.
- m) Nombrar al personal funcionario interino
- n) Resolver los expedientes disciplinarios sin perjuicio de las competencias atribuidas expresamente a otros órganos
- ñ) Cuantas otras competencias le atribuya la normativa vigente.

3. Todo el personal al servicio de la Administración Regional dependerá orgánicamente de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, sin perjuicio de la dependencia funcional que tenga con la Presidencia, las Consejerías o las instituciones públicas u organismos autónomos regionales en que dicho personal preste sus servicios.

Artículo 13.

1. El Consejo Regional de la Función Pública, adscrito a la Consejería de Hacienda y Administración, es el órgano superior colegiado de consulta, asesoramiento y participación del personal en la política de función pública.

2. Sus funciones son las siguientes:

2.1. Emitir informes, que tendrán carácter preceptivo y no vinculante, sobre las siguientes materias:

- a) Anteproyectos de Ley referentes a la función pública.
- b) Disposiciones generales sobre la función pública, cuando hayan de ser aprobadas por el Consejo de Gobierno.
- c) Proyecto de relación de puestos de trabajo y su valoración.
- d) Proyecto de oferta de empleo público.
- e) Expedientes disciplinarios que se instruyan por la comisión de faltas muy graves, así como en los supuestos de despido del personal laboral.
- f) En todas aquellas materias que determine la normativa vigente.

2.2 Emitir informes sobre las cuestiones que le sean consultadas por el Consejo de Gobierno y por el Consejero de Hacienda y Administración Pública.

2.3. Por su propia iniciativa, de acuerdo con sus normas de organización y funcionamiento, tomar conocimiento, debatir y, en su caso, recomendar a los órganos competentes la adopción de medidas tendentes a mejorar la organización, las condiciones de trabajo, la formación y el rendimiento del personal al servicio de la Administración Regional.

2.4. Elaborar su normativa de organización y funcionamiento interno, pudiendo constituir las ponencias de trabajo que en cada caso considere conveniente.

3. Integran el Consejo de la Función Pública:

- a) El Consejero de Hacienda y Administración Pública, que será su Presidente.
- b) El Director Regional de la Función Pública, que será su Vicepresidente.
- c) Los Secretarios Generales Técnicos de las Consejerías.
- d) El Director Regional de Presupuestos, Política Financiera y Patrimonio.
- e) El Interventor Regional.
- f) El Director del Servicio Jurídico de la Comunidad Autónoma.
- g) El Inspector General de Servicios.
- h) Siete representantes del personal, designados por las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad respectiva.
- i) Un funcionario, designado por el Consejero de Hacienda y Administración Pública, que actuará como Secretario del Consejo, con voz, pero sin voto.

CAPITULO IV

ESTRUCTURA DE LA FUNCION PUBLICA REGIONAL**Artículo 14.**

La Función Pública Regional se estructura en los cuerpos, escalas y categorías de personal necesarias para el mejor desarrollo del servicio, de acuerdo con las dotaciones de plazas presupuestarias y las relaciones de puestos de trabajo, con arreglo a lo establecido en esta Ley.

Artículo 15.

El personal al servicio de la Administración Regional se agrupará en los siguientes grupos y categorías respectivos.

1. Funcionarios, en los siguientes grupos:

Grupo A. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C. Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D. Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E. Certificado de Escolaridad.

2. Personal laboral, en las categorías profesionales que determinen los convenios colectivos que resulten de aplicación.

Artículo 16.

1. La creación, modificación y supresión de cuerpos y escalas se realizará por Ley.

2. Las leyes de creación de cuerpos y escalas deberán determinar:

- a) La denominación del cuerpo.
- b) Las escalas del cuerpo, en su caso.
- c) La definición de las funciones que deberán desempeñar los miembros del cuerpo y de las escalas.
- d) El nivel de titulación o las titulaciones concretas exigidas para el ingreso en el cuerpo y las escalas.
- e) Los criterios fundamentales a que deberán atenerse las pruebas selectivas y, en su caso, los cursos selectivos de formación.

3. Los cuerpos y escalas de funcionarios no podrán tener asignadas facultades, funciones o atribuciones propias de los órganos administrativos. Únicamente, las relaciones de puestos de trabajo podrán determinar los cuerpos o escalas de funcionarios que pueden desempeñar los puestos a los que corresponda el ejercicio de las citadas funciones.

Artículo 17.

1. Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual se racionaliza y ordena la función pública regional, determinando sus efectivos de acuerdo con las necesidades actuales de los servicios y precisando los requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto así como su valoración.

Estas relaciones constarán de dos partes. La primera de ellas comprenderá los puestos dotados presupuestariamente y la segunda, en su caso, aquellos que, no teniendo dotación, constituyen las previsiones de la futura evolución de los servicios.

2. Las relaciones de puestos de trabajo tendrán carácter público y su aprobación corresponde al Consejero de Hacienda y Administración Pública.

Artículo 18.

1. Dentro de cada unidad orgánica, las relaciones de puestos de trabajo distinguirán los correspondientes a funcionarios de los correspondientes a personal laboral.

2. Los puestos de trabajo presupuestariamente dotados constarán en una relación que se presentará ordenada por las unidades orgánicas o entidades de la Administración Regional que tengan a su cargo los programas presupuestarios de gasto.

3. Los puestos de trabajo de la Administración Regional se clasifican en treinta niveles.

Artículo 19.

1. La relación de puestos de trabajo indicará necesariamente y en todo caso para cada uno de ellos:

- a) Su denominación.
- b) Sus características esenciales.
- c) La posición que le corresponde dentro de la organización administrativa.
- d) Los requisitos necesarios para su desempeño.
- e) En su caso, la adscripción al grupo, cuerpo o escala de funcionarios y a la categoría laboral que corresponda.

2. Tratándose de puestos de trabajo atribuidos a funcionarios públicos indicará además:

- a) El nivel en que el puesto haya sido clasificado.
- b) En su caso, el complemento específico, con mención expresa de los factores que con él se retribuyen y su valoración.
- c) La forma de provisión.

Artículo 20.

1. Los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia determinarán las plantillas presupuestarias o relación de plazas dotadas que corresponden a cada uno de los grupos, cuerpos y escalas de funcionarios, y categorías de personal laboral con expresión de su adscripción orgánica.

2. Corresponde al Consejero de Hacienda y Administración Pública la elaboración de las plantillas presupuestarias en función de la relación de puestos de trabajo y de acuerdo con las directrices de la política presupuestaria.

Artículo 21.

1. Las plantillas presupuestarias del personal funcionario incluirán las dotaciones por los conceptos siguientes:

- a) Retribuciones básicas correspondientes a cada uno de los grupos.
- b) Complementos de destino correspondientes a los puestos de cada nivel.
- c) Complementos específicos de los puestos que lo tengan asignado.
- d) Complemento de productividad expresado en un porcentaje del coste total de personal de los programas y órganos que se determine.
- e) Gratificaciones.

2. Igualmente incluirán, para el personal laboral, las dotaciones para atender los conceptos retributivos abonables a este personal en función de lo establecido en los convenios colectivos que resulten de aplicación.

3. En los presupuestos se consignarán las dotaciones globales para abonar al personal al servicio de la Administración las indemnizaciones a que tengan derecho en razón del servicio.

4. Las dotaciones para el personal eventual expresarán globalmente las correspondientes a la Presidencia de la Comunidad y las que correspondan a cada una de las Consejerías.

5. Se consignarán también las dotaciones globales para retribuir los trabajos ocasionales o urgentes que no correspondan a puestos de trabajo por razón de su falta de permanencia o previsibilidad.

En cualquier caso el personal que realice estos servicios será contratado como laboral temporal o en los términos previstos en el artículo 9.

CAPITULO V**EL REGISTRO GENERAL DE PERSONAL****Artículo 22.**

1. El personal integrante de la función pública regional figurará inscrito en el Registro General de Personal, que estará a cargo de la Dirección Regional de la Función Pública.

2. En el Registro constarán todos los datos relativos a la vida administrativa del personal, en la forma que reglamentariamente se determine, sin que pueda figurar dato alguno relativo a raza, religión u opinión.

3. La utilización de los datos que consten en el Registro estará sometida a las limitaciones previstas en el artículo 18.4 de la Constitución.

4. El personal tiene derecho a conocer su propio expediente y a obtener certificados del mismo.

5. Corresponde a cada Consejería facilitar los datos iniciales y mantener permanentemente actualizada la información.

6. Los derechos individuales derivados de la relación con la Administración Regional del personal integrante de la función pública sólo se entenderán declarados por la Comunidad Autónoma cuando hayan sido debidamente inscritos en el Registro.

7. No podrán incluirse en nómina nuevas remuneraciones sin haber comunicado al Registro General de Personal la resolución o el acto por el que fueron reconocidas.

8. El Registro General de Personal se coordinará con el Registro Central de Personal y con las demás administraciones públicas.

CAPITULO VI**OFERTA DE EMPLEO PUBLICO Y SELECCION DE PERSONAL****Artículo 23.**

1. En el primer trimestre del año natural y aprobada la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma, se procederá a publicar la oferta de empleo público regional.

2. La oferta de empleo público comprenderá todas las plazas, tanto de funcionarios como de personal laboral, que se encuentren dotadas presupuestariamente y no hayan sido cubiertas por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo que esta Ley establece.

3. Cada Consejería propondrá las relaciones de plazas vacantes que deban cubrirse en el correspondiente ejercicio presupuestario así como las previsiones temporales sobre la evolución y cobertura de las restantes.

4. El Consejero de Hacienda y Administración Pública, recibidas las propuestas de cada Consejería, elaborará el plan y oferta de empleo público regional, que será aprobado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad y en el que se expresará:

- a) La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas por categorías laborales o por grupos, cuerpos y escalas de funcionamiento.
- b) Las plazas que deban cubrirse en el correspondiente ejercicio presupuestario.
- c) Las previsiones temporales sobre evolución y cobertura de las restantes.
- d) Los demás extremos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 24.

1. Publicada la oferta de empleo, el Consejero de Hacienda y Administración Pública procederá a convocar en los tres meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, las pruebas selectivas de acceso para las plazas comprometidas en la oferta y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional.

2. Excepcionalmente, y si razones de urgencia apreciadas por el Consejo de Gobierno así lo aconsejan, podrá procederse, previo informe del Consejo Regional de la Función Pública a la convocatoria de pruebas selectivas mediante oferta pública adicional.

3. Toda plaza, una vez convocada, deberá mantenerse en la correspondiente plantilla presupuestaria hasta que termine el procedimiento de selección iniciado.

Artículo 25.

En las convocatorias para los diferentes procedimientos selectivos se harán constar en todo caso los siguientes datos:

- a) Número y características de las plazas vacantes.
- b) Requisitos exigidos para presentarse a cada uno de los procedimientos selectivos.
- c) Sistema selectivo y forma de desarrollo de las pruebas y de su calificación.
- d) Programas de la oposición o del concurso-oposición, cuando se trate de estos sistemas y baremos de valoración de méritos si se tratase de concurso o concurso-oposición.

- e) Composición del tribunal u órgano técnico de selección.
- f) Calendario para la realización de las pruebas.
- g) Indicación del centro u oficina pública donde se expondrán las sucesivas comunicaciones, sin perjuicio de que puedan además publicarse en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» o notificarse directamente a los interesados.
- h) Indicación de los cursos de formación, con expresión de si tienen o no carácter selectivo.

Artículo 26.

1. Para ser admitido a las pruebas de selección para funcionarios se exigirá en todo caso y sin perjuicio de los requisitos concretos de cada convocatoria:

- a) Ser español.
- b) Tener cumplidos 18 años en la fecha que termine el plazo de presentación de instancias.
- c) Estar en posesión de la titulación necesaria o haber cumplido las condiciones para obtenerla en la fecha que acabe el plazo para la presentación de instancias.
- d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.
- e) No hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme, ni haber sido separado de cualquier Administración o empleo público por expediente disciplinario

2. Las condiciones para ser admitidos a la selección del personal laboral serán las establecidas en las normas de esta naturaleza y en los correspondientes convenios colectivos, que no podrán excepcionar en ningún caso los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 27.

1. El personal integrante de la función pública regional será seleccionado mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garantizará en todo caso la libre concurrencia, así como los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. El reglamento de selección del personal al servicio de la Administración Regional regulará los diferentes sistemas de selección desarrollando lo establecido en esta Ley, asegurando la adecuación entre las pruebas selectivas y los requisitos de los puestos de trabajo a desempeñar. A tales efectos, los procedimientos de selección podrán incluir pruebas de conocimientos generales o específicos, tests psicotécnicos, cursos selectivos de formación y pruebas, períodos de prácticas y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para garantizar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del proceso de selección. En todo caso, al menos uno de los ejercicios del proceso selectivo deberá tener carácter práctico.

Artículo 28.

1. La oposición es el sistema de aplicación preferente para la selección de los funcionarios.

2. La oposición consiste en la superación de la serie de pruebas exigidas de acuerdo con lo establecido en la correspondiente convocatoria.

Artículo 29.

1. El sistema de concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración, como parte del mismo procedimiento de selección, de un concurso para calificar los méritos de los aspirantes y de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los mismos.

2. La fase de oposición se regirá por los mismos criterios establecidos para este sistema de selección.

No se seleccionará a ningún candidato que no supere la puntuación mínima exigida para cada una de las pruebas selectivas.

Artículo 30.

1. El concurso es un sistema de selección consistente en la valoración de los méritos, conforme al baremo incluido en la correspondiente convocatoria, que deberá ser pública y libre en todo caso.

2. Este sistema sólo se aplicará excepcionalmente para seleccionar funcionarios, previa resolución motivada del Consejo de Gobierno, cuando se trate de proveer puestos de trabajo de carácter singular que, por sus características y tecnificación especial, necesiten ser cubiertos por personal de experiencia o méritos muy especiales.

Artículo 31.

1. La selección del personal laboral permanente se realizará por convocatoria pública y mediante el sistema de concurso, salvo cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar o el número de aspirantes u otras circunstancias resulte más adecuado el de concurso-oposición o el de oposición.

En cualquier caso, deberán respetarse los criterios fundamentales de igualdad, mérito y capacidad.

2. La selección del personal laboral no permanente, para el desempeño de funciones laborales, se realizará mediante convocatoria pública y concurso, salvo en los casos de urgencia declarada.

3. Lo dispuesto en los dos apartados anteriores se entiende sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral y de los convenios colectivos.

Artículo 32.

1. El reglamento para la selección del personal al servicio de la Administración Regional determinará los criterios para la composición y funcionamiento de los tribunales u órganos técnicos de selección.

2. Los tribunales u órganos técnicos de selección, cuya composición concreta se anunciará en cada convocatoria, actuarán con total autonomía funcional y sus miembros serán responsables de la objetividad del procedimiento selectivo y del cumplimiento de las bases de la convocatoria, incluidos los plazos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de los resultados.

3. Todas las pruebas selectivas y, en su caso, los concursos deberán estar concluidos antes del 1 de octubre de cada año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que puedan establecerse.

4. Se garantizará la idoneidad de las personas integrantes de los tribunales u órganos técnicos de selección para enjuiciar los conocimientos y aptitudes en relación a los pue-

tos de trabajo a desempeñar. Podrán ser funcionarios o no, pero deberán poseer, al menos, la mitad más uno de sus miembros, una titulación académica correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida a los candidatos para el ingreso, y la totalidad de los mismos de igual o superior nivel académico.

5. Los tribunales u órganos técnicos de selección podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas cuando resulte necesario para el mejor desarrollo de los procedimientos de selección. En este caso, su intervención se limitará a la colaboración técnica que les solicite el tribunal u órgano de selección dentro de su especialidad.

6. Siempre que se garantice la idoneidad de sus componentes, los tribunales u órganos técnicos de selección no se integrarán mayoritariamente por miembros de los cuerpos o escalas de funcionarios y categorías laborales de cuya selección se trate.

Artículo 33.

1. A la vista de la valoración de las pruebas selectivas y, en su caso, de los méritos, el tribunal u órgano técnico de selección declarará seleccionados a los candidatos que hayan obtenido las mayores puntuaciones.

2. Ningún tribunal u órgano de selección puede declarar seleccionados a un número mayor de candidatos que el de plazas objeto de la convocatoria, bajo sanción de nulidad de pleno derecho y sin perjuicio de la responsabilidad personal de sus componentes.

3. El orden definitivo será el que resulte de la evaluación de los cursos selectivos de formación que, en su caso, se realicen. La relación de seleccionados se presentará ordenada desde la mayor a la menor de las puntuaciones obtenidas.

4. La elección de los puestos de trabajo correspondientes a las plazas convocadas se realizará por los seleccionados según el orden de puntuación definitivamente obtenido.

Artículo 34.

1. Una vez adquirida la condición de funcionario y tras el destino y toma de posesión en el puesto de trabajo correspondiente, se entenderá que el funcionario inicia un período de prácticas cuya duración y características se determinarán reglamentariamente en función del cuerpo o escala a que pertenezca.

2. Las prácticas se realizarán bajo la inmediata dependencia del funcionario que al efecto designe el Director Regional o cargo equivalente a cuyas órdenes se haya incorporado el funcionario seleccionado.

Artículo 35.

1. Adscrito a la Dirección Regional de la Función Pública se creará un centro de selección y formación de la Función Pública Regional, cuya denominación, composición y funciones se determinarán reglamentariamente.

2. El centro de selección y formación cuidará, en especial, de la formación del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma en las peculiaridades económicas, sociales, culturales, institucionales y jurídicas de la misma.

3. Dicho centro organizará los cursos de formación, que podrán tener carácter selectivo, y se impartirán a todos cuantos hayan superado las pruebas selectivas.

4. El centro de selección y formación actuará en cooperación con el Instituto Nacional de Administración pública y con las demás instituciones de similares funciones en el ámbito estatal y autonómico.

CAPITULO VII

DE LA ADQUISICION Y PERDIDA DE LA CONDICION DE FUNCIONARIO

Artículo 36.

La condición de funcionario de la Administración Regional se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- Superar el sistema de selección establecido.
- Nombramiento conferido por la autoridad competente.
- Jurar o prometer cumplir la Constitución, el Estatuto de Autonomía y las leyes en el ejercicio de las funciones que le estén atribuidas.
- Tomar posesión de su puesto de trabajo en el plazo reglamentario.

Artículo 37.

1. También adquirirán automáticamente la condición de funcionarios propios de la Administración Regional los funcionarios de otras Administraciones que hayan accedido o accedan en el futuro a esta Administración en virtud de asunción o transferencias de servicios y, en su caso, los transferidos por oferta pública de empleo.

Estos funcionarios se incorporarán al grupo, cuerpo o escala de la función pública regional que les corresponda de acuerdo con el cuerpo o escala de procedencia.

2. Los funcionarios de la Administración del Estado de las Comunidades Autónomas y los funcionarios propios de las Corporaciones Locales de la Región de Murcia y, en su caso, de la Administración Regional que, mediante los procedimientos de concurso de méritos o libre designación con convocatoria pública, pasen a ocupar puestos de trabajo en la Administración Regional de la Comunidad Autónoma de Murcia, se integran en la misma, siéndoles de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, y, en todo caso, sus normas relativas a promoción profesional, situaciones administrativas, régimen retributivo y disciplinario.

Artículo 38.

1. La condición de funcionario de la Administración Regional se perderá por alguna de las causas siguientes:

- Renuncia escrita del interesado.
- Imposición de sanción disciplinaria que suponga la separación del servicio.
- Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.
- Pérdida de la nacionalidad española.
- Jubilación forzosa o voluntaria.
- Los funcionarios integrados en la Administración Regional de la Comunidad Autónoma de Murcia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37/2 de la Ley, perderán su condición de integrantes de la misma, cuando por virtud de los mecanismos de movilidad legalmente establecidos pasen a desempeñar un puesto de trabajo en otra Administración pública.

Artículo 39.

1. La jubilación se declarará con carácter forzoso cuando el funcionario cumpla la edad establecida en la legislación aplicable.

Solamente se podrá prorrogar la edad de jubilación en los supuestos y con las condiciones que determine la legislación vigente.

2. La jubilación se declarará también, de oficio o a petición del funcionario y previa instrucción del correspondiente expediente, en los casos de incapacidad permanente, inutilidad física o debilitación de facultades en grado tal que impida el correcto ejercicio de sus funciones.

Ello, no obstante, si el funcionario se encuentra acogido al régimen de la Seguridad Social, se estará a lo que se establezca para estos casos en dicho sistema de previsión.

3. Los funcionarios de la Administración Regional podrán solicitar la jubilación voluntaria cuando se den los supuestos previstos en la legislación básica del Estado.

Artículo 40.

En el caso de funcionarios pertenecientes a cuerpos de la Administración de la Comunidad Autónoma que, por exigencias especiales de las funciones que tienen encomendadas, requieran una aptitudes físicas determinadas que se pierden por lo general en edades anteriores a la de jubilación, se preferán reglamentariamente los mecanismos para que puedan prestar servicios dentro de los que corresponden a su cuerpo o dentro de los pertenecientes a otros cuerpos o escalas, en la misma localidad y siempre que se correspondan con su nivel de titulación y aptitudes.

CAPITULO VIII

LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y LA PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 41.

1. La carrera administrativa de los funcionarios se instrumenta a través del grado personal y de la posibilidad de acceder a otros puestos de trabajo, mediante concurso o libre designación por convocatoria pública, así como por la posibilidad de promocionar internamente a otros cuerpos de grupo superior o del mismo grupo, pero con intervalos de niveles superiores al del cuerpo inicial.

2. La carrera administrativa del funcionario se fomentará y racionalizará a través de los cursos y actividades de formación de los mismos.

Artículo 42.

1. Todo funcionario poseerá un grado personal que se corresponderá con uno de los treinta niveles en que estarán clasificados los puestos de trabajo.

2. El grado se adquiere por haber desempeñado, durante dos años consecutivos o tres con interrupción, uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente.

Si durante el tiempo en que el funcionario desempeñe un puesto de trabajo se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará en el nivel más alto en que dicho puesto haya estado clasificado.

3. En ningún caso podrá consolidarse un grado personal superior al nivel máximo que corresponda al funcionario en razón del grupo al que pertenezca.

4. La adquisición y los cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal, previo su reconocimiento por la Dirección Regional de la Función Pública, a propuesta de la Secretaría General Técnica correspondiente.

Artículo 43.

1. El grado personal produce los efectos siguientes:

a) Ningún funcionario puede ser designado para desempeñar un puesto de trabajo inferior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal.

No obstante, cuando no sea objetivamente posible la asignación a un funcionario de un puesto de trabajo de los niveles correspondientes a su grado personal, se le asignará un puesto de nivel inferior con carácter provisional, percibiendo entretanto el complemento de destino correspondiente a un puesto inferior en dos niveles al de su grado personal.

b) Ningún funcionario puede ser tampoco designado para desempeñar un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al de su grado personal, salvo en los casos de concurso en los que no existan aspirantes que dispongan del grado necesario, en los que podrá efectuarse una asignación provisional. Mientras se desempeñe el puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones complementarias propias del mismo.

2. Si el funcionario solicitara voluntariamente la adjudicación de un puesto de nivel inferior a los que corresponden a su grado personal, dentro de su cuerpo o escala se ajustará su retribución al nivel correspondiente al puesto realmente desempeñado. Idéntica fórmula se aplicará para el caso de ingreso en el servicio previsto en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 44.

1. El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma podrá determinar reglamentariamente la adquisición de grados superiores mediante la superación de cursos de formación u otros requisitos objetivos establecidos al efecto.

2. La adquisición directa del grado personal superior por este procedimiento no tendrá efectos económicos inmediatos, pero permitirá al funcionario participar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo correspondientes a dicho grado.

Artículo 45.

El Consejo de Gobierno, previo informe del Consejo Superior de la Función Pública, establecerá los criterios para el cómputo, a efectos de consolidación del grado personal, del tiempo en que los funcionarios de la Administración Regional se encuentren en alguna de las situaciones de servicios especiales previstas en el artículo 61 de esta Ley.

Artículo 46.

1. El Consejero de Hacienda y Administración Pública, para facilitar la promoción de los funcionarios de un determinado cuerpo o escala de grupo inferior a otros correspondientes de grupo superior, reservará desde un mínimo del veinte por ciento hasta un máximo del cincuenta por ciento de las plazas vacantes que se convoquen a oposición o concurso-oposición, exclusivamente para su provisión en turno de promoción interna.

2. Los funcionarios deberán poseer la titulación legalmente exigida y superar las pruebas selectivas que reglamentariamente se establezcan, que garantizarán, en todo caso, su aptitud para las funciones a desempeñar, y la compatibilidad de la preparación de las mismas con la normal dedicación al servicio.

3. El centro de selección y formación de la Función Pública Regional organizará los cursos necesarios para la consecución de estos objetivos de promoción profesional.

4. Las plazas del turno de promoción sólo podrán acumularse al turno libre, en la misma convocatoria, cuando los funcionarios aspirantes no hubieran superado las pruebas o los cursos de formación establecidos al efecto.

5. Los seleccionados en turno de promoción tendrán preferencia sobre los del turno libre para elegir los puestos de trabajo correspondientes a las plazas objeto de convocatoria.

Artículo 47.

1. El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública, establecerá reglamentariamente los criterios, requisitos y condiciones con arreglo a los cuales los funcionarios de la Administración Regional podrán integrarse en otros cuerpos y escalas, dentro de su propio grupo.

2. En estos casos, los funcionarios interesados deberán poseer la titulación exigida o superar la parte de las pruebas selectivas o de los cursos de formación que constituya la razón de la especialidad de cada cuerpo o escala.

Artículo 48.

1. Vacante una plaza, y oída la Consejería correspondiente, la Consejería de Hacienda y Administración Pública acordará su provisión inmediata a través del procedimiento que corresponda y sin perjuicio de la utilización, en su caso, de los mecanismos de traslado forzoso y desempeño provisional regulados en los artículos 43 y 52 de esta Ley.

2. Las plazas vacantes no podrán ofrecerse con carácter definitivo a los que hayan superado las oposiciones o concurso-oposiciones correspondientes, si antes no se han ofrecido a los funcionarios en activo mediante los procedimientos que establece el artículo siguiente.

Artículo 49.

La provisión de los puestos de trabajo de funcionarios se realizará siempre mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso de méritos o del de libre designación.

Artículo 50.

1. En el concurso se valorarán los méritos que puedan alegarse de acuerdo con las bases de la convocatoria, entre los cuales se considerarán preferentes la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos de las Administraciones públicas, los cursos de formación y perfeccionamiento superados en las escuelas de Administración pública y las titulaciones académicas. Estos méritos se considerarán siempre en relación al puesto de trabajo que se trate de proveer. También se valorará la antigüedad.

2. En la convocatoria de los concursos se determinará la composición y funcionamiento de las Comisiones de selección que apreciarán los méritos que se hayan establecido como complementarios de los candidatos concurrentes, de acuerdo con el baremo de la convocatoria. Los miembros componentes de las mismas deberán poseer la idoneidad necesaria y serán inamovibles durante el período de su mandato. Las Comisiones de selección contarán con la presencia de la representación sindical de la función pública regional, a los efectos de información.

3. Para facilitar la calificación de los méritos, reglamentariamente se determinará la forma en que los jefes de las unidades orgánicas correspondientes elaborarán informes de valoración de la forma en que los funcionarios desempeñan sus funciones. El funcionario conocerá estos informes y podrá hacer las alegaciones que estime oportunas a los mismos.

Artículo 51.

Sólo podrán proveerse por libre designación los puestos que figuren como tales en la relación correspondiente de puestos de trabajo. Será preceptiva, en todo caso, la convocatoria pública en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», con indicación de su denominación, nivel, localización y retribución, así como de los requisitos mínimos exigibles a los funcionarios que aspiren a desempeñarlos, concediéndose un plazo no inferior a quince días para la presentación de solicitudes.

Artículo 52.

1. Sin perjuicio de la estabilidad de la relación estatutaria la ocupación de un puesto de trabajo concreto no constituye un derecho adquirido del funcionario.

2. Por necesidades del servicio podrá ordenarse su traslado forzoso en los siguientes casos:

- a) En tanto no se resuelvan los sistemas de provisión en curso, los puestos podrán ser cubiertos provisionalmente por los funcionarios que se designe, siempre que reúnan las condiciones exigidas en la relación de puestos de trabajo y se hallen destinados en la misma localidad.
- b) Cuando se declaren desiertos los sistemas de provisión por falta de candidatos idóneos, la Consejería de Hacienda y Administración Pública, a propuesta de la Consejería concretamente afectada, podrá disponer el destino forzoso provisional de un funcionario al puesto de trabajo vacante.

Mientras desempeñen provisionalmente el nuevo puesto de trabajo, estos funcionarios tendrán derecho a las retribuciones complementarias propias del mismo. Si éstas fueran inferiores a las del puesto de origen, seguirán percibiendo las correspondientes a dicho puesto.

3. En los dos supuestos anteriores se reservará al funcionario trasladado su puesto de origen, cuyo nivel es el que seguirá computando a efectos de consolidación de grado.

4. Si en virtud de expediente y con audiencia del interesado, resultare que un funcionario no desarrolla eficazmente su puesto de trabajo, podrá ser trasladado a cualquier otro de los correspondientes a su grado y cuerpo, dentro de la misma localidad.

Estos funcionarios percibirán las retribuciones complementarias correspondientes a su nuevo puesto de trabajo. Su traslado no podrá tener carácter de sanción disciplinaria aun cuando suponga disminución de las retribuciones complementarias.

5. Suprimido un puesto de trabajo, y sin perjuicio de la declaración cuando proceda de la situación de excedencia forzosa regulada en esta Ley, el funcionario afectado podrá ser destinado provisionalmente a otro de nivel correspondiente a los de su grado personal.

Hasta la resolución del primer concurso en que el funcionario haya participado o podido participar seguirá consolidando a efectos de grado el nivel del puesto suprimido y percibirá las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto.

Artículo 53.

Con el objetivo de desarrollar una política de integración en el trabajo de personas disminuidas, el Consejo de Gobierno desarrollará reglamentariamente el sistema mediante el cual podrán acceder dichas personas a prestar servicios en la Administración.

Esta reglamentación se someterá a los criterios siguientes:

1. Determinará las condiciones necesarias para poder desempeñar las funciones propias de los puestos de trabajo.
2. Establecerá el mínimo que habrá de exigirse a las personas disminuidas en las pruebas de selección.
3. Establecerá los criterios de evaluación de la posibilidad de desarrollar en condiciones suficientes las tareas a la que se aspira por parte del disminuido; esta evaluación se hará por un equipo multiprofesional.

Artículo 54.

El Consejo de Gobierno, con el fin de promover una política de reinserción social, establecerá programas experimentales de acceso a puestos de trabajo no permanentes, con condiciones especiales que permitan el acceso a personas necesitadas de reinserción social.

Artículo 55.

Las condiciones de acceso del personal especificado en el artículo anterior podrán ser excepcionales cuando se trate de ocupar puestos de trabajo no permanente, pero en ningún caso se podrán modificar las condiciones de titulación y se habrá de demostrar la capacidad suficiente para desarrollar las tareas correspondientes.

Se podrán establecer los convenios necesarios con organismos e instituciones de todo tipo dedicados al cuidado de personas marginadas, con tal de garantizar un mínimo de viabilidad de los programas que se establezcan.

CAPITULO IX**SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS****Artículo 56.**

Los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma pueden hallarse en alguna de las situaciones administrativas siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Excedencia voluntaria.
- c) Excedencia forzosa.
- d) Servicios en otras Administraciones públicas.
- e) Servicios Especiales.
- f) Suspensión.

Artículo 57.

1. El funcionario se encuentra en situación de servicio activo cuando ocupa una plaza dotada presupuestariamente y desempeña un puesto de trabajo con carácter permanente o provisional.

2. Las licencias y permisos que suponen reserva del puesto de trabajo no alteran la situación de servicio activo.

Artículo 58.

1. La excedencia voluntaria supone el cese temporal de la relación de empleo. Esta situación no computará como servicio activo a ningún efecto, incluidos los trienios y derechos pasivos, y durante ella no se devengará derecho económico alguno

2. Procede la declaración de la excedencia voluntaria cuando el funcionario de la Administración regional se encuentre en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas o pase a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación.

3. Procederá conceder la excedencia voluntaria a petición del funcionario:

- a) Por interés particular del funcionario. En este caso la concesión podrá suspenderse durante un máximo de tres meses por razones de servicio; para obtenerla, deberá haber completado como mínimo tres años de servicios efectivos desde que accedió al cuerpo o escala correspondiente o desde el reingreso.

La permanencia en este tipo de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a dos años ni superior a diez.

- b) Para atender al cuidado del hijo recién nacido, por un período no superior a tres años, contados desde la fecha de nacimiento del mismo. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia pero poniendo fin, en su caso, al que se viniera disfrutando. Si el padre y la madre prestasen servicios en la Administración regional, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. La declaración o concesión de la excedencia voluntaria al funcionario sometido a expediente disciplinario o que se encuentre cumpliendo una sanción, no impedirá la continuación del expediente ni el pleno cumplimiento de la sanción impuesta o que, en su caso, se imponga.

Artículo 59.

1. Procede la declaración de la excedencia forzosa cuando, suprimida la plaza correspondiente al puesto de trabajo que ocupa el funcionario, no es posible conceder a éste otro destino aún con carácter forzoso y provisional.

2. Los excedentes forzosos tendrán derecho a la percepción de las retribuciones básicas durante el tiempo que permanezcan en esta situación, que computará también a efectos pasivos y de trienios, pero no a los de consolidación del grado personal.

3. Los Presupuestos de la Comunidad Autónoma proveerán un crédito global para la retribución de estas situaciones.

4. Los excedentes forzosos tendrán preferencia para el reingreso en el servicio activo de acuerdo con lo establecido en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 60.

Los funcionarios propios en servicio activo de la Administración regional que pasen a prestar servicios en otra Administración, en virtud de los mecanismos de movilidad legalmente establecidos, quedarán en la Administración regional en la situación especial de «servicios en otras Administraciones Públicas».

Estos funcionarios continuarán perteneciendo a sus cuerpos o escalas de origen.

Artículo 61.

1. Los funcionarios de la Administración Regional serán declarados en la situación administrativa de servicios especiales en los casos siguientes:

- a) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales y supranacionales.
- b) Cuando sean autorizados por la Administración Regional para realizar misiones por períodos superiores a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación nacionales o internacionales.
- c) Cuando sean nombrados para ocupar cargos políticos del Gobierno de la Nación, de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia o de otras Comunidades Autónomas.
- d) Cuando sean designados por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales o de otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

- e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador en las Cortes Generales o a la de Diputado de la Asamblea Regional de Murcia o a la de miembros de las Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas, siempre que perciban retribuciones periódicas por el desempeño de la función. Si no se percibieran dichas retribuciones ni se incurre en incompatibilidad, el funcionario podrá **optar por permanecer** en la situación de servicio activo o **pasar a la regulada** en este artículo.
- f) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.
- g) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
- h) Cuando presten servicios en los gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros y de los Secretarios de Estado, o cuando sean nombrados para el desempeño de cargos similares en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.
- i) Mientras cumplan el servicio militar o la prestación sustitutoria equivalente.
- j) Cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.
- k) Cuando sean adscritos a los Servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.

2. A los funcionarios en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en esta situación a los efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, y tendrán derecho a la reserva de plaza y destino.

A los efectos de consolidación del grado personal el Consejo de Gobierno determinará los criterios para el cómputo del tiempo que se permanezca en esta situación, según lo establecido en el artículo 11.2.m. de la presente Ley.

Percibirán en todo caso las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen efectivamente, sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que pudiesen tener reconocidos como funcionarios cuando desempeñen cargos políticos en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

3. Los Diputados, Senadores y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan esta condición como consecuencia de la disolución de las correspondiente Cámaras o de la cesación de su mandato, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Artículo 62.

1. Procederá declarar al funcionario en situación de suspensión cuando así lo determine la autoridad u órgano competente, como consecuencia de la instrucción al mismo de un proceso judicial o de un procedimiento disciplinario.

2. La situación de suspensión produce la privación al funcionario del ejercicio de sus funciones y de los derechos inherentes a su condición.

3. La suspensión podrá ser provisional o firme.

Artículo 63.

1. Podrá acordarse la suspensión provisional del funcionario cuando habiéndole sido instruido un procedimiento disciplinario, las circunstancias no permitan su continuidad en el puesto de trabajo en tanto se sustancia el proceso o expediente.

2. El tiempo de suspensión provisional no podrá ser superior en duración al de tramitación y resolución del proceso o expediente. En el caso de expediente disciplinario la suspensión provisional no podrá exceder del límite que las leyes establezcan para que el procedimiento deba estar resuelto, salvo que la paralización del expediente o su superior duración sea imputable a la acción u omisión del funcionario sujeto al mismo.

3. El suspenso provisional tendrá derecho a percibir en esta situación el setenta y cinco por ciento de sus retribuciones básicas y el cien por cien del complemento familiar, pero no las complementarias. En caso de rebeldía, incomparecencia, paralización o dilación del expediente imputable al funcionario se perderá el derecho a toda retribución hasta la resolución de aquél.

4. Si resuelto el expediente o proceso judicial, en su caso, la suspensión no fuera declarada firme, procederá la incorporación inmediata del funcionario a su puesto, el abono de todos los derechos económicos dejados de percibir y el cómputo como servicio activo del tiempo permanecido en la situación de suspenso.

5. En estos supuestos, los expedientes se tramitarán con la mayor reserva.

Artículo 64.

1. La suspensión será firme cuando proceda en virtud de sentencia penal o de sanción disciplinaria, y determinará la pérdida del puesto de trabajo para el funcionario, de modo que podrá ser provisto conforme a los procedimientos establecidos en esta Ley. Igualmente llevará aparejada la privación temporal de los derechos inherentes a su condición de funcionario.

2. El tiempo de suspensión provisional, si hubiera existido, se computará a efectos del cumplimiento de la suspensión firme.

3. La suspensión firme como consecuencia de sanción disciplinaria no podrá exceder del tiempo máximo señalado para este tipo de sanción.

4. La suspensión firme como consecuencia de sentencia judicial se impondrá en sus propios términos.

Artículo 65.

1. El reintegro al servicio activo de quienes cesen en alguna de las situaciones previstas en este capítulo y no les correspondiera la reserva de plaza, se producirá según el orden de prelación siguiente:

- a) Excedentes forzosos.
- b) Suspensos.
- c) Excedentes voluntarios.

2. El reintegro podrá realizarse a través del concurso, al que estarán obligados a concurrir los funcionarios en excedencia forzosa, y los suspensos una vez cumplido el plazo de suspensión. Si no concurrieren, serán declarados excedentes voluntarios por interés particular.

3. En estos concursos los procedentes de la situación reseñada y los excedentes voluntarios tendrán derecho preferente a obtener destino en la localidad en que servían cuando se produjo su cese en el servicio activo, si bien estos últimos gozarán de este derecho por una sola vez. Esta preferencia no obligará en las convocatorias de libre designación.

4. El reintegro también es posible con carácter provisional, en cuyo caso el reintegrado provisional queda obligado a concurrir a cuantos concursos y convocatorias se realicen con el fin de obtener destino permanente.

5. Cuando el tiempo transcurrido desde la excedencia al reingreso fuese superior a cinco años o las circunstancias lo aconsejen, podrá obligarse al funcionario a realizar actividades encaminadas a la actualización de sus conocimientos profesionales.

CAPITULO X

SISTEMA DE RETRIBUCIONES Y REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 66.

1. El sistema retributivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia desarrollará las normas básicas de la legislación estatal inspirándose en los criterios siguientes:

- Las retribuciones del personal se ajustarán en lo posible al entorno laboral de la Región de Murcia.
- Los puestos que supongan igual responsabilidad, dificultad y condiciones de trabajo tendrán el mismo nivel retributivo.

2. Las retribuciones de los funcionarios de la Administración Regional se dividirán en básicas y complementarias.

No podrá retribuirse a los funcionarios por conceptos diferentes a los incluidos en los dos artículos siguientes.

Artículo 67.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo, que corresponde a cada uno de los grupos.
- Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada uno de los grupos por cada tres años de servicio. En el supuesto de que los tres años de servicio lo sean en grupos distintos, se computará el trienio completo en el grupo superior.
- Las pagas extraordinarias, que serán dos al año por un importe mínimo, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y trienios, y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

Artículo 68.

Son retribuciones complementarias:

- El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. En la Ley de Presupuestos Generales, la Comunidad Autónoma fijará anualmente la cuantía por este complemento correspondiente a cada nivel.
- El complemento específico, único para cada puesto de trabajo que lo tenga asignado, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos de ellos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidades, peligro o penosidad. La cuantía de este complemento para cada puesto se individualizará poniendo en relación los puntos asignados al puesto con la cuota presupuestaria globalmente dotada para este concepto.
- El complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Su cuantía aparecerá determinada globalmente en los Presupuestos por Consejerías, Servicios o Programas de gasto, correspondiendo al titular de la Consejería a quien se haya asignado la cuota global la concreción individual de las cuantías y de los funcionarios que merezcan su percepción, de acuerdo con los criterios establecidos por el Consejo de Gobierno y sin que en ningún caso dicha percepción implique derecho alguno a su mantenimiento en posteriores ejercicios.

Reglamentariamente se aprobarán criterios objetivos de carácter técnico para la valoración de los factores que integran este complemento.

- Las gratificaciones por servicios extraordinarios, prestados fuera de la jornada normal, en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Su cuantía aparecerá determinada globalmente en los Presupuestos y su individualización tendrá lugar mensualmente, una vez que se haya acreditado la realización de los servicios extraordinarios, mediante un cálculo proporcional, por horas, de la retribuciones básicas y complementarias, conforme reglamentariamente se determine. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo que tengan asignado un complemento específico por causa de especial dedicación.
- Las indemnizaciones que, por razón del servicio, reglamentariamente se establezcan.
- Las cantidades que perciba cada funcionario por cualquiera de los conceptos regulados en este artículo, serán de conocimiento público así como de los representantes sindicales.

Artículo 69.

Las retribuciones del personal laboral serán las que se determine en el convenio o acuerdo aplicable.

Artículo 70.

1. A los funcionarios de nuevo ingreso de la Administración Regional les será de aplicación el régimen general de la Seguridad Social.

2. Los funcionarios procedentes de otras Administraciones seguirán sometidos al mismo régimen de Seguridad Social o de Previsión que les era aplicable en su Administración de origen.

CAPITULO XI

DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS

Artículo 71.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia protegerá al personal de la Función Pública regional en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 72.

Los funcionarios en servicio activo tienen los siguientes derechos:

- A ser informados por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente, y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que les incumben.
- A la permanencia en su puesto de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Si fuera necesario prestar temporalmente servicios en otra localidad, tendrán derecho a las indemnizaciones que reglamentariamente se establezcan.

- c) A la retribución correspondiente a su puesto de trabajo y al régimen de Seguridad Social que les corresponda.
- d) A la carrera administrativa y a la formación para la promoción en la misma.
- e) Al ejercicio de las libertades sindicales y del derecho de huelga, de acuerdo con la legislación vigente.
- f) A la información y participación para la mejora de la gestión de los servicios, mediante su representación en los órganos y a través de los procedimientos que legalmente se establezcan.
- g) A la asistencia sanitaria y a la acción social.

Artículo 73.

La Comunidad Autónoma velará de forma especial por la seguridad e higiene en el trabajo de todo el personal a su servicio, y a este fin adoptará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa vigente. Igualmente, fomentará y potenciará los servicios de medicina preventiva, poniéndolos a disposición del personal con carácter gratuito.

Igualmente potenciará los servicios sociales de los funcionarios en todo aquello que contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo de los mismos.

Artículo 74.

Los funcionarios tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes de duración o de los días que en proporción les correspondan cuando el tiempo realmente trabajado fuera menor.

Artículo 75.

1. Se concederán permisos por las siguientes causas debidamente justificadas

- a) Por el nacimiento de un hijo o la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días, si ocurre en la misma localidad, y hasta cuatro si se produce en una localidad diferente.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y hasta cuatro si supusiera traslado a otra localidad.
- c) Para concurrir a exámenes preceptivos en centros oficiales, durante los días de su celebración.
- d) Por deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo necesario para su cumplimiento.

2. El funcionario podrá disponer de hasta 6 días al año de permiso para asuntos personales sin justificación. Estos días de permiso estarán subordinados en su concesión a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica donde el funcionario presta sus servicios asumirá las tareas de éste sin daño para terceros ni para el funcionamiento del servicio o unidad orgánica.

Artículo 76.

Los funcionarios en servicio activo tendrán derecho a las siguientes licencias:

- 1. Para la realización de estudios sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo con informe favorable del jefe de la unidad orgánica en la que el funcionario preste sus servicios.
- 2. Para asuntos propios, sin ninguna retribución, y cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio.
- 3. Se determinarán de acuerdo con el régimen de previsión social al que se encuentre acogido, las licencias que correspondan al funcionario por razón de enfermedad que impida el normal desempeño de las funciones públicas.

4. Por razón de matrimonio los funcionarios tendrán derecho a una licencia de quince días.

5. En caso de embarazo se concederá licencia por el plazo y en la forma que determine la legislación aplicable.

6. Las licencias para realizar funciones sindicales, formación sindical o representación del personal se atenderán a lo establecido en la normativa vigente.

7. La concesión de cualquiera de estas licencias dará lugar a reserva del puesto de trabajo que estuviere desempeñando

Artículo 77.

1. El funcionario con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo para atenderlo. En el caso de que el padre y la madre presten servicios para la Administración Regional sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

2. El funcionario que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo de 1/3 o de 1/2 con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

3. En casos debidamente justificados basados en la incapacidad física del cónyuge, padre o madre que convivan con el funcionario, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior.

CAPITULO XII

DEBERES, INCOMPATIBILIDADES Y RESPONSABILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS

Artículo 78.

Son deberes de los funcionarios:

- a) El estricto cumplimiento de la Constitución, del Estatuto de Autonomía y del ordenamiento jurídico en el desempeño de sus funciones.
- b) Servir con objetividad e imparcialidad a los intereses públicos, desempeñando fielmente las funciones a su cargo.
- c) Cumplir con eficacia las funciones que tengan asignadas y esforzarse en el constante perfeccionamiento de sus conocimientos.
- d) El respeto y obediencia a sus superiores en el cumplimiento de sus funciones.
- e) Tratar con corrección a compañeros, subordinados y administrados, facilitando a éstos el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
- f) Guardar sigilo respecto de los asuntos que conozcan por razón del cargo y no dar publicidad o utilizar indebidamente los asuntos secretos o reservados, así declarados de acuerdo con la Ley.
- g) Residir en el término municipal donde preste su función, o en cualquier otro que permita el estricto cumplimiento del horario de trabajo sin menoscabo de las tareas que tenga asignadas.
- h) El cumplimiento del horario de trabajo que reglamentariamente se determine, así como realizar fuera del mismo las tareas que se les encomiende por ineludibles necesidades del servicio, con derecho a las retribuciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 79.

1. Al personal al servicio de la Administración Regional y de sus empresas públicas e instituciones se aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley estatal 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. Corresponde al Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma el desarrollo por vía reglamentaria del régimen de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración Regional.

Artículo 80.

Los funcionarios serán responsables de la buena gestión de los servicios que tengan encomendados, procurando resolver por propia iniciativa las dificultades que encuentren en el ejercicio de su función, y sin perjuicio de la responsabilidad que incumba en cada caso a sus superiores jerárquicos.

Artículo 81.

Sin perjuicio de la responsabilidad regulada en el artículo 106.2 de la Constitución, la Administración Regional podrá dirigirse contra el funcionario causante de daños por culpa grave o ignorancia inexcusable para exigencia de responsabilidad o resarcimiento por los daños causados, mediante la instrucción del correspondiente expediente con audiencia del interesado.

Del mismo modo se procederá si, por falta grave o ignorancia inexcusable, se producen daños o perjuicios en los bienes o derechos de la Comunidad Autónoma.

Artículo 82.

Los particulares podrán exigir al personal de la Administración Regional, mediante el proceso correspondiente, la indemnización de los daños causados en su persona o bienes cuando se haya producido por cualquier género de culpa o negligencia de acuerdo con las leyes.

Artículo 83.

Lo dispuesto en los artículos 80, 81 y 82 de esta Ley, se entiende sin perjuicio de dar cuenta de los hechos a la jurisdicción penal cuando pudieran ser constitutivos de delito o falta.

CAPITULO XIII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 84.

El incumplimiento voluntario de las obligaciones de los funcionarios constituirá falta disciplinaria que dará lugar a la imposición en forma de la sanción correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pueda haberse incurrido.

Artículo 85.

Las faltas se clasifican en muy graves, graves y leves.

Artículo 86.

Constituyen faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía, en el ejercicio de la función pública.

- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, afiliación política o sindical, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La falta notoria de rendimiento cuando suponga inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la imparcialidad política, utilizando facultades públicas con el fin de influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- j) La realización de actos dirigidos a coartar el ejercicio legal del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas cuando esté expresamente prohibido por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios mínimos en caso de huelga.
- m) La realización de actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Causar daños muy graves por negligencia inexcusable o mala fe en el patrimonio de la Comunidad Autónoma.
- ñ) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas calificadas como graves en el período de un año.

Artículo 87.

1. Reglamentariamente se tipificarán las faltas graves y leves y se determinará el procedimiento de imposición de sanciones, en el que será preceptiva en todo caso la audiencia del interesado.

2. Para graduar las faltas en su gravedad o levedad se atenderá a los siguientes criterios:

- a) Grado de intencionalidad.
- b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.
- c) Grado de perturbación producida en los servicios.
- d) Daños producidos a la Administración o a los administrados.
- e) La reincidencia.

Artículo 88.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas muy graves, serán las siguientes.

- a) Separación del servicio.
- b) Suspensión de funciones.
- c) Traslado a puesto de trabajo situado en distinta localidad.

2. La separación del servicio deberá acordarse por el Consejo de Gobierno de la Comunidad, previos los informes y dictámenes que sean procedentes.

Artículo 89.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos años y las leves al mes.
2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos años y las leves al mes.
3. Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se inscribirán en el Registro General de Personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Primera.**

La Administración Regional, a los efectos de la ordenación de su función pública, prevista en el artículo 11 de la Ley 30/1984, y conforme a lo dispuesto en el artículo 15/1 de la presente Ley, agrupará a los funcionarios propios de la misma en los siguientes Cuerpos:

I) GRUPO A:

Se integran en él todos los funcionarios a los que les fue exigida para su ingreso en el cuerpo o escala de procedencia, titulación superior, así como aquellos que pertenezcan en la actualidad a cuerpos o escalas de proporcionalidad 10, aún cuando para su ingreso en los mismos no se les hubiese exigido titulación académica superior, siempre que estén en posesión de la misma en el momento de entrada en vigor de la presente Ley.

Aquellos funcionarios que, perteneciendo a cuerpos o escalas de proporcionalidad 10, no posean titulación superior, se integran en este grupo como escala a extinguir.

Dentro del Grupo A, se crean los siguientes Cuerpos:

1. Cuerpo Superior de Administradores: Que desempeñarán funciones de nivel superior en las áreas de gestión, inspección, control, asesoramiento y estudio, ejecución y cualquier otra de índole similar.
2. Cuerpo Superior Facultativo: Realizarán funciones que supongan el desempeño de una titulación específica de índole superior.

II) GRUPO B:

Se integran en él todos los funcionarios a los que les fue exigida para su ingreso en el cuerpo o escala de procedencia titulación media o equivalente, así como aquellos que pertenezcan en la actualidad a Cuerpos o Escalas de proporcionalidad 8, aún cuando para su ingreso no se les hubiera exigido titulación académica de grado medio, siempre que estén en posesión de la misma en el momento de entrada en vigor de la presente Ley.

Aquellos funcionarios que, perteneciendo a cuerpos o escalas de proporcionalidad 8, no posean titulación de grado medio, se integran en este grupo como escala a extinguir.

Dentro del Grupo B, se crean los siguientes Cuerpos:

1. Cuerpo de Gestión Administrativa: Que desempeñará funciones de apoyo y colaboración con los de nivel superior, en las tareas de gestión, inspección, control, asesoramiento y estudio, ejecución y cualquier otra de índole similar.
2. Cuerpo Técnico de Grado Medio: Realizarán funciones que supongan el desempeño de una titulación específica de grado medio.

III) GRUPO C:

Se integran en él todos los funcionarios a los que les fue exigido para su ingreso en el cuerpo o escala de procedencia, Bachiller Superior o equivalente, así como aquellos que pertenezcan en la actualidad a Cuerpos o Escalas de proporcionalidad 6, aún cuando para su ingreso en los mismos no se les hubiere exigido dicha titulación.

Dentro del Grupo C, se crea el siguiente Cuerpo:

—Cuerpo Administrativo, que desempeñará funciones de ejecución y tramitación administrativa.

IV) GRUPO D:

Se integran en él todos los funcionarios a los que les fue exigido para su ingreso en el Cuerpo o escala de procedencia Bachiller elemental o equivalente, así como aquellos que pertenezcan en la actualidad a cuerpos o escalas de proporcionalidad 4, aún cuando para su ingreso no se les hubiera exigido dicha titulación.

Dentro del Grupo D, se crea el siguiente Cuerpo:

—Cuerpo de Auxiliares Administrativos: Desempeñará las tareas de taquigrafía, mecanografía, registro y despacho de correspondencia, cálculo, manejo de máquinas y otras funciones similares que le correspondan al puesto de trabajo que desempeñen.

V) GRUPO E:

Se integran en él todos los funcionarios que pertenezcan a cuerpos o escalas de proporcionalidad 3.

Dentro de este Grupo se crea el:

—Cuerpo de Subalternos: Que desempeñarán funciones ordinarias de vigilancia, custodia, reparto de correspondencia y documentos, centralita, reprografía y otras similares.

Segunda.

El personal cuya prestación de servicios tenga por objeto la realización de tareas propias de una profesión —que no corresponda a titulación superior o media— u oficio, se integrará en los grupos C, D o E, en función del índice de proporcionalidad que tengan atribuido.

Tercera.

Quienes, por aplicación de lo dispuesto en la presente disposición, pasen a formar parte de una escala a extinguir, quedan equiparados en cuanto a derechos profesionales y económicos a los funcionarios del grupo o cuerpo correspondiente.

Cuarta.

En el plazo de un año, la Comunidad Autónoma determinará, mediante Ley, los nuevos Cuerpos de funcionarios que, dentro de cada grupo, se establezcan, así como las escalas que se creen tanto dentro de los Cuerpos ya creados como de los que en el futuro puedan establecerse.

Quinta.

La integración en cuerpo y escalas de los funcionarios pertenecientes a los actuales Cuerpos de sanitarios locales se regulará por decreto, conforme a las bases que establezca la Ley General de Sanidad y lo dispuesto en esta Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**Primera.**

1. El personal contratado administrativo de la Administración Regional, el de la misma condición transferido del Estado y los funcionarios interinos que presten servicios en la Administración Regional y que antes de la entrada en vigor de la Ley 30/84, de 2 de agosto, lo hubieren prestado en cualquier Administración, podrá acceder a la función pública, una vez hayan sido clasificadas sus funciones, como propias de funcionario público, mediante concurso oposición libre que se realizará teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, valorándose en la fase de concurso los servicios prestados en cualquier administración pública a razón de un doce por ciento de la puntuación máxima

total que pueda alcanzarse en fase de oposición por cada año completo de servicios, o un uno por ciento cada mes, y sin que el resultado que así se obtenga pueda exceder del cuarenta y cinco por ciento de la puntuación máxima total prevista para la fase de oposición.

Para proceder a la realización de las indicadas pruebas se convocará la primera de ellas en el mes siguiente a la publicación de esta Ley, y la segunda, en el año inmediatamente siguiente a la primera.

El personal de esta clase que no obtenga puesto de trabajo en las pruebas ya especificadas continuará prestando servicios hasta el 31 de diciembre de 1987, en que se procederá al cese con aplicación de lo dispuesto en la disposición final primera de la Ley 30/1984.

En todo caso podrá participar en el correspondiente concurso de méritos, en el que se valorarán los servicios prestados a la Administración Pública, y donde se garantizarán los principios de libre concurrencia, mérito, igualdad y capacidad, para ocupar plazas clasificadas como laboral fija.

2. El personal cuyas funciones hayan sido clasificadas como correspondiente a personal laboral, accederá a la condición de laboral fijo de la Administración Regional, a través del concurso de méritos valorándose preferentemente los servicios prestados a la Administración Pública.

3. En todo caso, el 31 de diciembre de 1987, el personal a que se hace referencia en esta disposición deberá tener relación estable con la Administración Regional, ya sea como funcionario o como laboral, o bien habrá cesado en los términos previstos en el párrafo tercero. Será nula de pleno derecho cualquier disposición o actuación administrativa que tienda a prolongar la vigencia de esta Disposición Transitoria más allá de la expresada fecha.

Segunda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5.5 el personal laboral fijo que, realizada la clasificación de sus funciones, resulte estar ocupando puesto atribuido a funcionario público podrá permanecer en el mismo si éste no lleva aparejado nivel superior al básico del grupo al que pertenece, en situación de personal a extinguir, o bien, acceder a la función pública mediante las correspondientes pruebas en las que se valorarán preferentemente los servicios prestados a la Administración Pública.

2. Los funcionarios de empleo interinos que ocupen puesto de jefatura o con nivel superior al básico del grupo al que pertenezcan, y que hasta el momento de su nombramiento hayan mantenido con la Administración Regional relación laboral fija, podrán acceder a la función pública mediante las correspondientes pruebas en las que se valorarán preferentemente los servicios prestados a la Administración Pública.

3. El personal de esta clase que no supere las dos primeras pruebas, que a tal efecto se convoquen, continuará en la situación de contratado laboral fijo con reconocimiento, a efectos de antigüedad, el tiempo de servicios prestados como funcionario de empleo interino, y pasará a ocupar un puesto de su categoría profesional.

4. La valoración de los servicios prestados se efectuará con los mismos criterios que los establecidos para el personal contratado administrativo e interino en la Disposición Transitoria primera.

Tercera.

Los servicios y unidades orgánicas clasificados como laborales mantendrán el sistema de provisión indistinta hasta el 1 de agosto de 1987 y, en todo caso, a estas plazas podrán concurrir los funcionarios que, en la fecha indicada, se encuentren prestando servicios en la unidad orgánica a la que pertenezcan las plazas de que se trate.

Cuarta.

1. El grado personal previsto en el artículo 42 de esta Ley, comenzará a consolidarse a partir del uno de enero de 1985, o desde la adquisición de la condición de funcionario, en su caso.

2. Hasta el momento de su consolidación, los sistemas de provisión de puestos de trabajo se resolverán sin consideración a grado personal alguno.

Quinta.

Los funcionarios que, por aplicación del nuevo régimen retributivo, vean mermadas sus percepciones económicas, con exclusión en el cómputo de las retribuciones del complemento de dedicación exclusiva, percibirán un complemento personal y transitorio por la diferencia, que será absorbido por las sucesivas mejoras retributivas que se produzcan.

Sexta.

Los funcionarios afectados por el régimen de situaciones administrativas previsto en esta Ley, deberán solicitar, en el plazo de dos meses desde su entrada en vigor, su regularización.

Séptima.

El personal integrado en la Comunidad Autónoma que desempeñe puesto de trabajo singularizado, al que hubiera accedido en virtud de concurso-oposición u oposición libre, podrá ser destinado a otro puesto con respeto de los derechos económicos que le correspondieran.

Octava.

Los funcionarios pertenecientes a los cuerpos de sanitarios locales mantendrán un régimen retributivo específico, conforme a lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado, en tanto no se proceda a la regulación definitiva del mismo.

Novena.

Los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Camineros del Estado, mantendrán su régimen específico en tanto la Administración Regional no establezca su regulación definitiva.

Décima.

Lo establecido en los artículos 6.4 y 59.3, no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 1987.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

El Consejo de Gobierno dictará los Reglamentos necesarios para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

Segunda.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango, que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Tercera.

Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley, que la cumplan y a los Tribunales y Autoridades que correspondan que la hagan cumplir.

Murcia, 19 de marzo de 1986.—El Presidente, **Carlos Colado Mena**.