



**Tema 14. Los Cuerpos Generales (II): Situaciones administrativas.
Ordenación de la actividad profesional. Provisión de puestos de trabajo.
Régimen disciplinario.**

I. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Los funcionarios de carrera de los cuerpos a los que se refiere este libro, pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- d) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.
- e) Excedencia voluntaria por interés particular,
- f) Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- g) Suspensión de funciones.

a) Servicio Activo

Los funcionarios de los cuerpos a que se refiere este libro se hallarán en situación de servicio activo cuando desempeñen un puesto de trabajo en alguno de los centros de destino siguientes, enunciados en el art. 521 de la L.O.P.J.:

1. Cada uno de los servicios comunes procesales.
2. El conjunto de unidades procesales de apoyo directo a órganos judiciales que radiquen en el mismo municipio.
3. El Registro Civil Central y los Registros Civiles Únicos de cada localidad, donde los hubiese. (aunque fue suprimido por la Ley 8/2011, entendemos que otra vez está en vigor)
4. Cada una de las Fiscalías o Adscripciones de Fiscalías.
5. En los Institutos de Medicina Legal, aquellos que su norma de creación establezca como tales.
6. En el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, aquellos que su norma de creación establezca como tales.
7. La Mutualidad General Judicial.
8. Cada Oficina judicial de apoyo a Juzgados de Paz de más de 7.000 habitantes o de menos de 7.000 habitantes, dotados de plantilla funcional en razón de su carga de trabajo.
9. El Gabinete Técnico del Tribunal Supremo.
10. Las Secretarías de Gobierno.



Además, también se considerarán en servicio activo, los citados funcionarios:

- a. Cuando presten servicios en el Tribunal Constitucional, Consejo General del Poder Judicial y en el Tribunal de Cuentas, salvo que, de conformidad con lo previsto en las legislaciones específicas de los citados órganos constitucionales les corresponda quedar en otra situación
- b. Cuando presten sus servicios en las Cortes Generales, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto General de las mismas y no les corresponda quedar en otra situación
- c. Cuando accedan a la condición de miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas y no perciban retribuciones periódicas por el desempeño de las funciones.
- d. Cuando accedan a la condición de miembros de las corporaciones locales, salvo que desempeñen cargo retribuido y de dedicación exclusiva en las mismas.
- e. Cuando presten servicios en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros y de los Secretarios de Estado y opten por permanecer en dicha situación.
- f. Cuando accedan a puestos de trabajo de otras Administraciones públicas en tanto las relaciones de puestos de trabajo, contengan expresa previsión al efecto.
- g. Cuando ocupen un puesto de trabajo en la Mutualidad General Judicial, adscrito a funcionarios de la Administración de Justicia.
- h. Cuando cesen en puesto de trabajo por haber obtenido otro mediante procedimientos de provisión de puestos de trabajo, durante el plazo posesorio.
- i. Cuando por razón de su condición de funcionarios presten servicios en organismos o entes públicos
- j. Cuando así se determine en una norma con rango de Ley.

El disfrute de licencias o permisos reglamentarios, no alterará la situación de servicio activo.

Los funcionarios en situación de servicio activo tienen todos los derechos, prerrogativas, deberes y responsabilidades inherentes a su condición.

b) Servicios especiales

Los funcionarios de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia serán declarados en la situación de servicios especiales, en iguales supuestos a los establecidos en la legislación aplicable para los funcionarios de la Administración General del Estado, salvo que de conformidad con lo establecido en la Ley les corresponda quedar en otra situación.



Dichos supuestos están establecidos en el artículo 29 de la **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, que aunque ha sido derogado por el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, producirá efectos en cada Administración Pública hasta la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo, tal y como indica su disposición final cuarta.

Según dicha norma, los funcionarios públicos pasarán a la situación de servicios especiales:

- a. Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- b. Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de Organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
- c. Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.
- d. Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- e. Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.
- f. Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.
- g. Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de las Asambleas Legislativas.

- h. Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales, y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas, excepto los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, cuando desempeñen puestos reservados a ellos, que se regirán por su normativa específica, quedando en la situación de servicio activo.



- i. Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros y de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
- j. Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
- k. Cuando cumplan el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente.
- l. Cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas.
- m. Cuando sean nombrados Subsecretarios, Secretarios Generales Técnicos o Directores Generales.
- n. Cuando sean nombrados Subdelegados del Gobierno en las Provincias o Directores Insulares de la Administración General del Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
- ñ. Cuando sean nombrados para desempeñar puestos en las Áreas Funcionales de la Alta Inspección de Educación funcionarios de los cuerpos docentes o escalas en que se ordena la función pública docente.

Los Diputados, Senadores y los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Según el art. 508 de la L.O.P.J., a los funcionarios en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación, a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, excepto para los funcionarios públicos que, habiendo ingresado al servicio de instituciones comunitarias europeas o al de entidades y organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencias establecido en el artículo 11.2 del anexo 8, del Estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas, sin perjuicio de los efectos económicos que puedan derivar de los ascensos y trienios consolidados hasta el momento del ejercicio de este derecho.

Los funcionarios declarados en esta situación tendrán derecho a reserva de un puesto de trabajo en la misma localidad, en condiciones y con retribuciones similares a las que disfrutaban al pasar a ella, siempre que hubieran pasado a dicha situación, desde la de servicio activo u otra que tuviera reconocido este mismo derecho. Si durante el tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales participasen en concursos, la reincorporación se efectuará, con referencia a la localidad y condiciones del destino obtenidas en ellos.

Los funcionarios en la situación de servicios especiales recibirán la retribución del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no la que les corresponda como funcionarios, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tuviesen reconocidos.

En ningún caso podrán asesorar pericialmente a órganos jurisdiccionales mientras permanezcan en esta situación.



A todo ello hay que añadir lo dispuesto por la **Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública**, que añade respecto a los servicios especiales los siguientes supuestos:

- A. Cuando sean designados miembros de los órganos de gobierno de las Ciudades de Ceuta y Melilla, de las Instituciones de la UE o de las Organizaciones Internacionales o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones (letra a).
- B. Cuando sean nombrados para el desempeño de puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos (letra c).
- C. Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico administrativas (letra f).
- D. Cuando sean designados para formar parte de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas (letra g).
- E. Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas (letra k).
- F. Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas (letra l).

c) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

Actualmente la regulación de la LOPJ y la del EBEP son prácticamente idénticas por lo que ya no hay diferencias entre ellas.

El art. 509 de la LOPJ establece lo siguiente:

Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La concesión de la excedencia estará condicionada a la previa declaración de no desempeñar otra actividad que impida o menoscabe el cuidado del hijo.

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



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

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

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

d) Excedencia voluntaria por interés particular, por prestación de servicios en el sector público y por agrupación familiar

Según el art. 510 de la L.O.P.J., los funcionarios de los cuerpos a que se refiere este libro serán declarados en situación de excedencia voluntaria, de oficio o a petición del interesado, cuando lo soliciten por interés particular, cuando se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación y por agrupación familiar, con iguales requisitos y efectos a los establecidos en la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración General del Estado. Asimismo, se declarará de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular de los funcionarios públicos, cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta de la del servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso en el mismo, en los plazos que reglamentariamente se determinen.

Del mismo modo que en el caso de los supuestos en los servicios especiales, el **apartado 3 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de Reforma de la función pública**, que regula este tipo de excedencias, será de aplicación hasta que se dicten las Leyes de Función Pública en desarrollo del **Estatuto Básico del Empleado Público**. Desarrollamos a continuación dicho artículo.

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los funcionarios públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

2. Excedencia voluntaria por interés particular

Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los funcionarios cuando lo soliciten por interés particular.



Para solicitar el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

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

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

Los funcionarios públicos que presten servicios en organismos o entidades que queden excluidos de la consideración de sector público a los efectos de la declaración de excedencia voluntaria por prestación de servicios en sector público, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, sin que les sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma.

3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos autónomos, Entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

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

El Real decreto 365/95 de situaciones administrativas de los funcionarios públicos y la Ley 30/84 establece lo siguiente al respecto:

- A. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración **mínima de dos años y máxima de quince**, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como laboral, en cualquier Administración pública, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.
- B. Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose,



de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Efectos

Los funcionarios excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se computará a efectos de trienios, el período de prestación de servicios en Organismos o Entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

Hay que tener en cuenta, que el EBEP no determina una estancia mínima ni máxima en esta situación Administrativa, por lo que habrá que tener en cuenta la norma sobre la que me realizan la pregunta.

5. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

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

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

6. Excedencia para víctimas de terrorismo

Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por



la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

e) Suspensión

De conformidad con el art. 511 de la L.O.P.J., el funcionario declarado en situación de suspensión, quedará privado, durante el tiempo de permanencia en la misma, del ejercicio de sus funciones y no podrá prestar servicios en ninguna Administración pública ni en organismos públicos o entidades de derecho público vinculadas a ellas.

La situación de suspensión de funciones podrá ser provisional o definitiva.

1. Suspensión provisional

La suspensión provisional, podrá acordarse preventivamente, durante la tramitación de un procedimiento judicial o disciplinario y tendrá lugar en los casos siguientes:

- Cuando por cualquier delito doloso el instructor del proceso penal la adopte como medida cautelar. En todo caso se acordará cuando se hubiere dictado auto de prisión, de libertad bajo fianza, de procesamiento o de apertura de juicio oral en el procedimiento abreviado.
- Durante la tramitación de un expediente disciplinario, por la autoridad que ordenó la incoación del expediente, **no pudiendo exceder esta suspensión de seis meses** (*en este caso, por el caso anterior y el siguiente no hay límite en cuanto a la duración máxima*), salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado.
- Cuando el funcionario no pudiese acudir a su puesto de trabajo como consecuencia de haber sido privado por un juez o tribunal, con ocasión de un proceso penal, del derecho a residir en determinados lugares o de acercarse a determinadas personas.

2. Suspensión definitiva

La suspensión tendrá carácter definitivo cuando se imponga en virtud de condena criminal firme o sanción disciplinaria firme. La condena y la sanción determinarán la pérdida del puesto de trabajo, excepto cuando la suspensión firme no exceda de seis meses.

Los efectos derivados de la situación de suspensión, ya sea provisional o definitiva, serán los establecidos para los funcionarios de la Administración General del Estado declarados en esta situación conforme a lo dispuesto en el art. 21 y 22 del Real Decreto 365/1995 así como lo recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Respecto a la primera norma, de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles del Estado, se recoge que el suspenso provisional tendrá derecho a percibir el 75% de su sueldo, trienios y pagas extraordinarias, así como la totalidad de la prestación económica por hijo a cargo, excepto en caso de paralización del expediente imputable al interesado, que comportará la pérdida de toda retribución mientras se mantenga dicha paralización. Asimismo, no se acreditará haber alguno en caso de incomparecencia en el procedimiento disciplinario o proceso penal.



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

La suspensión definitiva determinarán la pérdida del puesto de trabajo, excepto cuando la suspensión firme no exceda de seis meses.

En cuanto a los derechos reconocidos **en el estatuto básico del empleado público al suspenso provisional** son los siguientes

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado.

La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

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

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

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

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

3. Reglas comunes

Corresponderá al Ministerio de Justicia o a las comunidades autónomas con competencias asumidas acordar la concesión o declaración en estas situaciones administrativas a los funcionarios que prestan servicios en sus respectivos ámbitos territoriales, dictando a tal efecto, las disposiciones necesarias referentes a la forma y el procedimiento aplicable.

Los cambios de situaciones administrativas deberán ser comunicados, en todo caso, al Registro Central de Personal al que nos hemos referido anteriormente, para su



anotación y podrán tener lugar, siempre que reúnan los requisitos exigidos en cada caso, sin necesidad del reingreso previo al servicio activo.

En el supuesto de que la nueva situación conlleve el derecho a la reserva de un puesto de trabajo, los funcionarios podrán participar en convocatorias de concurso para la provisión de puestos de trabajo, permaneciendo en la situación que corresponda y reservándoseles un puesto de igual nivel y similares retribuciones a las del puesto obtenido y en el mismo municipio.

Los funcionarios procedentes de situaciones administrativas con derecho a reserva de puesto de trabajo se reincorporarán al servicio activo en la forma y condiciones que se determinen por la autoridad competente para su concesión.

4. Reingreso al servicio activo

El artículo 514 de la L.O.P.J. determina que el reingreso al servicio activo desde situaciones que no comporten reserva, se producirá mediante la participación en los procedimientos de concurso general o específico o por la adjudicación de un puesto por el sistema de libre designación.

Procederá asimismo el reingreso al servicio activo, con carácter provisional, mediante la adscripción a una plaza vacante, para cuya ocupación reúna el funcionario los requisitos exigidos en las relaciones de puestos de trabajo.

El reingreso por adscripción provisional estará, en todo caso, condicionado a las necesidades del servicio y el funcionario adscrito quedará obligado, para obtener destino definitivo, a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo y a solicitar, entre otros, el puesto que ocupa provisionalmente.

Si no obtuviera destino definitivo se le adscribirá, de nuevo de forma provisional, a un puesto de trabajo vacante de cualquier Oficina judicial ubicada en la provincia o en el área territorial en la que se hubiesen agrupado las vacantes a efecto de concurso.

De no participar en el primer concurso convocado con posterioridad a la adscripción provisional, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

II. ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Los funcionarios de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia desempeñarán los puestos de trabajo de las unidades en que se estructuren las Oficinas judiciales y, en su caso, en los correspondientes a las unidades administrativas y oficinas comunes, los de los Institutos de Medicina Legal, los del Instituto de Toxicología y sus departamentos.

Además podrán prestar servicios en el Consejo General del Poder Judicial, en el Tribunal Constitucional y en el Tribunal de Cuentas en los términos y con las condiciones previstas en la normativa reguladora del personal al servicio de los citados órganos constitucionales, y en la Mutualidad General Judicial en los puestos que se determinen en la relación de puestos de trabajo del citado organismo público.



También podrán acceder a puestos de trabajo de otras Administraciones públicas en tanto las relaciones de puestos de trabajo contengan expresa previsión al efecto. Les será de aplicación, mientras se mantengan en dichos puestos, la legislación en materia de Función Pública de la Administración en que se encuentren destinados y permanecerán en servicio activo en su Administración de origen.

La ordenación del personal y su integración en las distintas unidades que conforman la estructura de las Oficinas judiciales se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo que se aprueben y que, en todo caso, serán públicas.

Las relaciones de puestos de trabajo contendrán la dotación de todos los puestos de trabajo de las distintas unidades que componen la Oficina judicial, incluidos aquellos que hayan de ser desempeñados por Letrados de la Administración de Justicia, e indicarán su denominación, ubicación, los requisitos exigidos para su desempeño, el complemento general de puesto y el complemento específico.

Las relaciones de puestos de trabajo deberán contener necesariamente las siguientes especificaciones:

A) Centro Gestor. Centro de destino.

A efectos de la ordenación de los puestos de trabajo y de su ocupación por el personal funcionario, tendrán la consideración de centros gestores, los órganos competentes del Ministerio de Justicia o el órgano competente de las comunidades autónomas para la gestión del personal, a quienes corresponderá la formulación de la relación de puestos de trabajo en sus respectivos ámbitos territoriales.

Se entenderá por centro de destino:

- Cada uno de los servicios comunes procesales.
- El conjunto de unidades procesales de apoyo directo a órganos judiciales que radiquen en el mismo municipio.
- El Registro Civil Central y los Registros Civiles Únicos de cada localidad, donde los hubiese.
- Cada una de las Fiscalías o Adscripciones de Fiscalías.
- En los Institutos de Medicina Legal, aquellos que su norma de creación establezca como tales.
- En el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, aquellos que su norma de creación establezca como tales.
- La Mutualidad General Judicial.
- Cada Oficina judicial de apoyo a Juzgados de Paz de más de 7.000 habitantes o de menos de 7.000 habitantes, dotados de plantilla funcional en razón de su carga de trabajo.
- El Gabinete Técnico del Tribunal Supremo.
- Las Secretarías de Gobierno.

Según el art. 39 bis del reglamento de ingreso y provisión de puestos de trabajo, hay que tener en cuenta lo siguiente:



1. Las relaciones de puestos de trabajo de las Unidades Procesales de Apoyo Directo que radiquen en el mismo municipio deberán contener necesariamente la diferenciación de los puestos de trabajo correspondientes a:

- a. El conjunto de Unidades Procesales de Apoyo Directo a un determinado órgano colegiado.
- b. El conjunto de Unidades Procesales de Apoyo Directo a órganos judiciales unipersonales pertenecientes al mismo orden jurisdiccional.

A estos efectos, se entenderá que el orden jurisdiccional civil comprende los Juzgados de Primera Instancia, Juzgados de lo Mercantil y Juzgados de Familia. Se entenderá que el orden jurisdiccional penal comprende los Juzgados de Instrucción, Juzgados de lo Penal, Juzgados de Vigilancia Penitenciaria, Juzgados de Menores y Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

2. Los puestos de trabajo así diferenciados determinarán la atribución de funciones por el jefe o responsable de la unidad o centro de destino a los funcionarios que ocupen con carácter definitivo puestos de trabajo genéricos, dentro de cada orden jurisdiccional.

Asimismo, en los concursos de traslados, los funcionarios podrán optar a los puestos genéricos diferenciados dentro del Centro de Destino correspondiente a las Unidades Procesales de Apoyo Directo que radiquen en el mismo municipio conforme a lo establecido en el apartado primero de este artículo.

B) Tipo de puesto.

A estos efectos los puestos se clasifican en genéricos y singularizados.

Son **puestos genéricos** los que no se diferencian dentro de la estructura orgánica y que implican la ejecución de tareas o funciones propias de un cuerpo, y por tanto no tienen un contenido funcional individualizado. Los puestos correspondientes a las unidades procesales de apoyo directo a órganos judiciales como norma general serán genéricos.

Son **puestos singularizados** los diferenciados dentro de la estructura orgánica y que implican la ejecución de tareas o funciones asignadas de forma individualizada. A estos efectos, en aquellas comunidades autónomas que posean lengua propia, el conocimiento de la misma sólo constituirá elemento determinante de la naturaleza singularizada del puesto, cuando su exigencia se derive de las funciones concretas asignadas al mismo en las relaciones de puestos de trabajo.

C) Sistema de provisión.

A efectos de las relaciones de puestos de trabajo, se concretará su forma de provisión definitiva por el procedimiento de concurso o de libre designación.

D) Cuerpo o cuerpos a los que se adscriben los puestos.

Los puestos de trabajo se adscribirán como norma general a un solo cuerpo.



No obstante, pudiendo existir puestos de trabajo en los que la titulación no se considere requisito esencial y la cualificación requerida se pueda determinar por factores ajenos a la pertenencia a un cuerpo determinado, es posible la adscripción de un puesto de trabajo a dos cuerpos.

Los puestos de trabajo de las relaciones de puestos de trabajo de las Oficinas judiciales se adscribirán con carácter exclusivo a los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia en razón de sus conocimientos especializados.

Además de los requisitos anteriormente señalados, las relaciones de puestos de trabajo podrán contener:

1.- Titulación académica específica, además de la genérica correspondiente al Grupo al que se haya adscrito el puesto, cuando su necesidad se deduzca objetivamente de la índole de las funciones a desempeñar.

2.- Formación específica, cuando de la naturaleza de las funciones del puesto se deduzca su exigencia y pueda ser acreditada documentalmente.

3.- Conocimiento oral y escrito de la lengua oficial propia en aquellas comunidades autónomas que la tengan reconocida como tal.

4.- Conocimientos informáticos cuando sean necesarios para el desempeño del puesto.

5.- Aquellas otras condiciones que se consideren relevantes en el contenido del puesto o su desempeño.

El Ministerio de Justicia elaborará y aprobará, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas, las relaciones de puestos de trabajo en que se ordenen los puestos de las Oficinas judiciales correspondientes a su ámbito de actuación.

Asimismo, será competente para la ordenación de los puestos de trabajo de las Oficinas judiciales asignados al Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia en todo el territorio del Estado, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas.

Las comunidades autónomas con competencias asumidas previa negociación con las organizaciones sindicales, procederán a la aprobación inicial de las relaciones de puestos de trabajo de las Oficinas judiciales de sus respectivos ámbitos territoriales. La aprobación definitiva corresponderá al Ministerio de Justicia que sólo podrá denegarla por razones de legalidad.

[La reforma introducida por la LO 4/18 elimina el requisito de previo informe del Consejo General del Poder Judicial, en la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo, descrita en los tres párrafos anteriores.](#)

El Ministerio de Justicia, con anterioridad a la aprobación definitiva de cada relación de puestos de trabajo determinará aquellos que deban ser asignados al Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia.



Para la elaboración y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a las unidades administrativas a que se refiere el artículo 439, serán competentes el Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas con competencias asumidas en sus respectivos ámbitos territoriales.

Aprobadas las relaciones de puestos de trabajo iniciales las comunidades autónomas y el Ministerio de Justicia podrán, en sus respectivos ámbitos:

- 1) Redistribuir los puestos de trabajo no singularizados dentro de cada Oficina judicial.
- 2) Redistribuir los puestos de trabajo de unidades suprimidas de la Oficina judicial, como consecuencia de la modificación de las estructuras orgánicas.
- 3) Reordenar los puestos de trabajo entre diferentes oficinas judiciales.
- 4) Amortizar puestos de trabajo.

En todo caso, las modificaciones de las relaciones iniciales de puestos de trabajo que se produzcan deberán tener en cuenta los principios contenidos en la Ley para la redistribución y reordenación de efectivos, y en concreto las siguientes reglas:

- 1.- Por las Administraciones competentes se elaborará un proyecto motivado, que será negociado con las organizaciones sindicales más representativas.
- 2.- Se deberá respetar la denominación, retribuciones y demás características de los puestos afectados y, en ningún caso, supondrán cambio de municipio para el personal.
- 3.- En todo caso, respetarán las dotaciones mínimas que para las unidades procesales de apoyo directo se hayan establecido.
- 4.- Se requerirá informe previo del Consejo General del Poder Judicial y para su efectividad será preceptiva la comunicación previa al Ministerio de Justicia.

III. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Sistemas

La provisión de los puestos de trabajo se llevará a cabo por los procedimientos de concurso, que será el sistema ordinario, o de libre designación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo y en atención a la naturaleza de las funciones a desempeñar.

El concurso consiste en la comprobación y valoración de los méritos que puedan alegarse, de acuerdo con las bases de la convocatoria y conforme al baremo que se establezca en ella.

Atendiendo a la naturaleza y funciones de los puestos cuya cobertura se pretende, el concurso podrá ser:

- a. Concurso de traslado: por este procedimiento se cubrirán los puestos de trabajo genéricos.
- b. Concurso específico: por este procedimiento se cubrirán los puestos de trabajo singularizados.



Los puestos de trabajo podrán cubrirse temporalmente mediante adscripción provisional, comisión de servicio o sustitución.

Asimismo, y por razones organizativas, los puestos de trabajo genéricos podrán ser provistos mediante redistribución o reordenación de efectivos.

2. Competencia.

Serán competentes, para la provisión de los puestos de trabajo ubicados en sus respectivos ámbitos territoriales, el Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas con traspasos recibidos.

Con carácter excepcional, se podrán convocar con antelación suficiente concursos de traslados sin resultas para los órganos judiciales de nueva creación al objeto de que a su entrada en funcionamiento estén dotados de personal

3. Bases Marco.

El Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas con traspasos recibidos acordarán conjuntamente las bases marco de las convocatorias de concurso para la provisión de puestos de trabajo genéricos, que se ajustarán a lo establecido en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y al Reglamento.

Las bases establecerán, entre otros aspectos, los méritos a valorar, así como el número máximo de puestos de trabajo vacantes y a resultas que pueden solicitar los concursantes, cuando así se prevea en la convocatoria.

4. Condiciones generales de participación.

Podrán participar en estos concursos los funcionarios, cualquiera que sea su situación administrativa, con las excepciones que se detallan en el siguiente párrafo, siempre que reúnan las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, y las mantengan hasta la resolución definitiva del concurso, sin ninguna limitación por razón de la localidad de destino.

No podrán tomar parte en los concursos genéricos, específicos y de libre designación:

- a. Los declarados suspensos en firme, mientras dure la suspensión.
- b. Los funcionarios que se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular, durante el periodo mínimo obligatorio de permanencia en dicha situación.
- c. Los sancionados con traslado forzoso, hasta que transcurran uno o tres años, para destino en la misma localidad en la que se les impuso la sanción, si se trata de falta grave o muy grave, respectivamente. Dichos plazos se computarán desde la fecha de toma de posesión en el destino al que hayan sido trasladados y en caso de que la sanción no se hubiere ejecutado en el plazo de un mes desde la notificación de la resolución al interesado, el cómputo comenzará al día siguiente al de finalización de dicho plazo.



5. Convocatoria de concursos para puestos genéricos.

El Ministerio de Justicia y los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos convocarán, dentro del primer trimestre de cada año natural y en la misma fecha, concurso de ámbito estatal para la provisión de puestos de trabajo vacantes en todo el territorio del Estado, que se ajustará a las normas establecidas en el Reglamento, en las bases marco y en las propias convocatorias.

Las convocatorias se harán públicas en el *Boletín Oficial del Estado* y en los diarios oficiales de las comunidades autónomas de forma simultánea. Si dicha simultaneidad no fuese posible, los términos y plazos establecidos en la convocatoria se computarán a partir de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

En los concursos se ofertarán las plazas vacantes que determinen las Administraciones competentes y las que resulten como consecuencia del propio concurso, siempre que no esté prevista su amortización.

En la convocatoria para puestos de trabajo de las comunidades autónomas con competencias asumidas cuya lengua propia tenga carácter oficial, se valorará como mérito su conocimiento oral y escrito, en la forma establecida en el artículo 48 del Reglamento.

6. Órganos competentes.

La provisión de puestos genéricos vacantes se efectuará mediante concursos de traslados, que serán convocados y resueltos simultáneamente, en sus ámbitos respectivos, por el Ministerio de Justicia y por los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos. En estos concursos podrán participar todos los funcionarios que reúnan los requisitos exigidos, cualquiera que sea el territorio en que se encuentren destinados.

7. Requisitos y condiciones de participación en los concursos para puestos genéricos.

No se podrá tomar parte en un concurso de traslado para la provisión de puestos genéricos hasta tanto no hayan transcurrido dos años desde que se dictó la resolución por la que se convocó el concurso de traslado en el que el funcionario obtuvo su último destino definitivo, desde el que participa, o la resolución en la que se le adjudicó destino definitivo, si se trata de funcionarios de nuevo ingreso.

Para el cómputo de los años se considerará como primer año el año natural en que se dictaron las resoluciones de que se trate, con independencia de su fecha, y como segundo año, el año natural siguiente.

Los funcionarios que no tengan destino definitivo, obligados a participar en los concursos de acuerdo con la normativa vigente, estarán excluidos de la limitación temporal prevista en el apartado anterior.



8. Presentación de solicitudes de participación en concursos para puestos genéricos.

Las solicitudes se dirigirán al órgano convocante en el plazo que se establezca en la convocatoria y contendrán, en caso de ser varios los puestos de trabajo solicitados, el orden de preferencia de éstos.

9. Méritos.

La valoración de méritos para la adjudicación de los puestos de trabajo se hará de la forma siguiente:

- a. Antigüedad: por los servicios efectivos en el cuerpo se otorgarán dos puntos por cada año completo de servicios, computándose proporcionalmente los periodos inferiores por meses, o en su caso, por días. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. Por este concepto se valorará como máximo hasta 60 puntos.
- b. En las convocatorias para puestos de trabajo genéricos de las comunidades autónomas cuya lengua propia tenga carácter oficial, se valorará como mérito su conocimiento oral y escrito, hasta un máximo de 12 puntos, según el nivel de conocimientos acreditado mediante las oportunas certificaciones, con arreglo a la normativa en vigor en las comunidades autónomas que la tengan establecida. Los criterios de valoración de los perfiles o niveles lingüísticos se establecerán en las bases marco y en las propias convocatorias.
- c. Además de los méritos contemplados en los apartados anteriores, las bases de la convocatoria podrán incluir para los Cuerpos especiales al servicio de la Administración de Justicia, hasta un máximo de 15 puntos, destinados a valorar las actividades docentes, publicaciones, comunicaciones y asistencia a congresos que estén directamente relacionados con las funciones propias del puesto que se convoque. En este supuesto la puntuación por antigüedad tendrá un máximo de 45 puntos.

Caso de estar interesados en los puestos de trabajo que se anuncien para un mismo municipio, partido judicial o provincia dos funcionarios del mismo o distinto cuerpo, podrán condicionar su petición al hecho de que ambos obtengan destino en el mismo municipio, partido judicial o provincia, entendiéndose en caso contrario desistidas las peticiones condicionadas efectuadas por ambos. Los funcionarios que se acojan a esta petición condicional, deberán concretarlo en su instancia y acompañar fotocopia de la solicitud del otro funcionario.

Los méritos se valorarán con referencia a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

En caso de empate se acudirá a la mayor antigüedad en el cuerpo de que se trate y, de persistir el empate, al número de orden obtenido en el proceso selectivo de acceso a dicho cuerpo, incluido el idioma o derecho propios.

10. Convocatoria de concursos específicos para cubrir puestos de trabajo singularizados.



Los puestos de trabajo singularizados que figuren como tales en las relaciones de puestos de trabajo, se cubrirán mediante convocatoria de concursos específicos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 56 del Reglamento en lo que se refiere a la provisión de puestos por el sistema de libre designación.

En dichas convocatorias figurará la descripción del puesto de trabajo, que deberá incluir las especificaciones derivadas de la naturaleza de la función encomendada al mismo, y la relación de las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan. Asimismo, deberán fijar los méritos específicos adecuados a las características de estos puestos mediante la delimitación de los conocimientos profesionales, estudios, experiencia necesaria, titulación, en su caso, y demás condiciones que garanticen la adecuación para el desempeño del puesto.

Las convocatorias constarán de dos fases:

- a. En la primera se procederá a la comprobación y valoración de los méritos generales conforme a lo establecido en el artículo anterior. La puntuación máxima será de 72 puntos en las comunidades autónomas cuya lengua propia tenga carácter oficial y de 60 puntos en el resto del territorio del Estado.
- b. En la segunda fase, se procederá a la valoración de aptitudes concretas, a través de conocimientos, experiencia, titulaciones académicas y aquellos otros elementos que garanticen la adecuación del aspirante para el desempeño del puesto, sin que puedan valorarse los méritos que ya hayan sido puntuados en la primera fase. Estas aptitudes se valorarán en la forma que se determine en la convocatoria sin que, en ningún caso, esta segunda fase pueda suponer más del 40 % (43 puntos en las comunidades autónomas cuya lengua propia tenga carácter oficial, y 40 puntos en el resto del territorio) de la puntuación máxima total de ambas fases. Estos méritos específicos serán adecuados a las características de cada puesto. A tal fin, podrá establecerse la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas que deberán especificarse necesariamente en la convocatoria.

En su caso, la memoria consistirá en un análisis de las tareas del puesto y de los requisitos, condiciones y medios necesarios para su desempeño a juicio del candidato, con base en la descripción contenida en la convocatoria.

Las entrevistas versarán sobre los méritos específicos adecuados a las características del puesto, de acuerdo con lo previsto en la convocatoria y, en su caso, sobre la memoria, pudiendo extenderse a la comprobación de los méritos alegados.

Los aspirantes con alguna discapacidad podrán pedir, en la solicitud de participación, las posibles adaptaciones de tiempo y medios para la realización de las entrevistas.

En las convocatorias para cubrir determinados puestos de trabajo singularizados de las comunidades autónomas cuya lengua propia tenga carácter oficial, ésta podrá considerarse requisito exigible para el acceso a los mismos, cuando de la naturaleza de las funciones a desempeñar se derive dicha exigencia y así se establezca en las relaciones de puestos de trabajo.

Las convocatorias se publicarán en el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente y, de forma simultánea, en el *Boletín Oficial del Estado*. Si dicha



simultaneidad no fuese posible, los términos y plazos establecidos en la convocatoria se contarán, en todo caso, a partir de la fecha su publicación en el *Boletín Oficial del Estado* o el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente, según quien sea el órgano convocante.

El plazo de presentación de solicitudes será el que se establezca en la convocatoria.

Los concursos específicos serán convocados y resueltos por cada Administración competente en su ámbito territorial, procurando que las convocatorias y sus resoluciones no interfieran en los resultados de los concursos convocados por las demás Administraciones, y podrán participar en ellos los funcionarios de la Administración de Justicia, cualquiera que sea el ámbito territorial en que estén destinados, sin que rija limitación alguna en cuanto al tiempo para concursar, previsto en el artículo 46.1 del Reglamento (el plazo de dos años visto más arriba).

La valoración de los méritos específicos deberá efectuarse mediante puntuación obtenida con la media aritmética de las otorgadas por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración, debiendo desecharse a estos efectos la máxima y la mínima concedidas o, en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales. Las puntuaciones otorgadas en cada apartado del baremo, así como la valoración final, deberán reflejarse en el acta que se levantará al efecto.

La propuesta de resolución deberá recaer sobre el candidato que haya obtenido mayor puntuación, sumados los resultados finales de las dos fases y, en caso de empate, en el candidato con mayor antigüedad en el cuerpo.

11. Comisiones de Valoración.

Las Comisiones de Valoración para concursos de puestos de trabajo singularizados estarán constituidas por cuatro miembros en representación de la Administración convocante y designados por ella, de los que al menos uno será funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito correspondiente participarán en la Comisión de Valoración, en número inferior al de los miembros designados a propuesta de la Administración.

Todos los miembros de estas comisiones deberán pertenecer a cuerpos para cuyo ingreso se exija igual o superior titulación al que esté adscrito el puesto convocado.

Los presidentes y secretarios serán nombrados por la autoridad convocante entre los miembros designados por la Administración.

Las Comisiones de Valoración podrán solicitar de la autoridad convocante la designación de expertos que, en calidad de asesores, actuarán con voz pero sin voto.

12. Resolución.

La adjudicación de los puestos de trabajo se realizará velando tanto el Ministerio de Justicia como los órganos competentes de las comunidades autónomas con



competencias asumidas, por garantizar un criterio uniforme de valoración y para que no pueda obtenerse más de un único puesto de trabajo y en un mismo cuerpo.

El plazo máximo para la resolución de concursos para cubrir puestos genéricos será de seis meses, contados desde el día siguiente al de la finalización de presentación de solicitudes.

El plazo para la resolución de concursos específicos para la provisión de puestos singularizados será de tres meses, contados desde el día siguiente al de finalización de la presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto, que nunca podrá ser superior a seis meses.

La resolución de los concursos genéricos y específicos, que se publicará en el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente y en el *Boletín Oficial del Estado*, se motivará con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria. En todo caso deberán quedar acreditadas en el procedimiento, como fundamentos de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido y la valoración final de los méritos de los candidatos.

13. Toma de posesión.

El plazo de toma de posesión en los concursos genéricos y específicos será de tres días si no implica cambio de localidad del funcionario; ocho días si implica cambio de localidad dentro de la Comunidad Autónoma y veinte días si implica cambio de comunidad autónoma, con excepción de la Comunidad Autónoma de Canarias, Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Ciudad de Ceuta y Ciudad de Melilla, en que será de un mes tanto si el puesto de trabajo en las islas o en las ciudades es el de origen como si es el de destino. Cuando el adjudicatario de plaza obtenga con su toma de posesión el reingreso en el servicio activo el plazo será de veinte días. En los plazos indicados por días se considerarán en todo caso como naturales.

El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el *Boletín Oficial del Estado* o en el diario oficial de las comunidades autónomas correspondientes con competencias asumidas. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

El Ministerio de Justicia o, en su caso, las comunidades autónomas con trasposos recibidos podrán diferir el cese, por necesidades del servicio, hasta un máximo de veinte días hábiles, comunicándolo así al órgano convocante.

El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias, incluidos los de vacaciones, que hayan sido concedidos a los interesados.

Efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria.

El plazo de posesión será retribuido por la Administración competente en el ámbito territorial del puesto obtenido por concurso.



Los interesados no podrán tomar posesión más que en único destino y en un mismo cuerpo.

14. Destinos.

Los destinos adjudicados serán irrenunciables. No obstante, aquellos funcionarios que hubieren obtenido un puesto de trabajo por concurso específico podrán renunciar a este si antes de finalizar el plazo de toma de posesión hubieren obtenido otro destino mediante convocatoria pública, quedando obligado el interesado, en este caso, a comunicarlo al órgano convocante. De incumplir este deber de comunicación, deberá el funcionario tomar posesión en el primero de los destinos adjudicados.

Los destinos adjudicados se considerarán de carácter voluntario y, en consecuencia, no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno.

15. Renuncia a puestos de trabajo obtenidos por concurso específico.

Los titulares de un puesto de trabajo singularizado podrán renunciar a este mediante solicitud razonada, en la que harán constar los motivos profesionales o personales para tal renuncia y siempre que hayan desempeñado el citado puesto al menos durante un año.

A los funcionarios que hayan renunciado a puesto de trabajo obtenido en concurso específico, se les atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su cuerpo o escala en el mismo municipio, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha de aceptación de la renuncia, gozando de derecho preferente para ocupar, la primera vez que se anuncie a concurso, puestos de trabajo genéricos en la misma localidad donde servían cuando se produjo su cese, debiendo solicitar todos los puestos de trabajo que se convoquen en aquélla. De no participar en dicho concurso se les adjudicará con carácter definitivo cualquiera de los puestos no adjudicados.

16. Permutas.

En ningún caso serán autorizadas las permutas.

PROCEDIMIENTO DE LIBRE DESIGNACIÓN.

1. Procedimiento

Podrán proveerse por este sistema los puestos directivos y aquéllos para los que, por su especial responsabilidad y dedicación, así se establezca en las relaciones de puestos de trabajo.

Será preceptiva, en todo caso, la convocatoria pública en el diario oficial de la comunidad autónoma con competencias asumidas y en el *Boletín Oficial del Estado*, con indicación de la denominación del puesto, localización y retribución, así como, en su caso, de los requisitos mínimos exigibles. Caso de no poder publicarse simultáneamente, los términos y plazos establecidos en la convocatoria se contarán en todo caso a partir de la publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.



En el procedimiento de libre designación, el órgano competente apreciará la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

2. Convocatoria.

Corresponde al Ministerio de Justicia o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos y en el ámbito de su respectivo territorio la convocatoria pública para cubrir puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación, en la que, además de la descripción del puesto y requisitos para su desempeño, contenidos en la relación de puestos de trabajo, podrán recogerse las especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo.

3. Solicitudes.

Las solicitudes se dirigirán al órgano convocante, en el plazo establecido en la convocatoria.

4. Informes.

El nombramiento requerirá el previo informe del responsable del que dependa el puesto de trabajo en las relaciones de puestos de trabajo.

5. Nombramientos.

Los nombramientos deberán efectuarse en el plazo máximo de dos meses contados desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes, una vez apreciada la idoneidad de los candidatos. Dicho plazo podrá prorrogarse, excepcionalmente, hasta un mes más.

Las resoluciones de nombramiento se motivarán con referencia al cumplimiento, por parte del candidato elegido, de los requisitos y especificaciones exigidas en la convocatoria y la competencia para proceder al mismo.

6. Toma de posesión.

El régimen de posesión del nuevo destino será el establecido en el artículo 52 de este Reglamento.

7. Cese.

Los funcionarios nombrados para puestos de trabajo de libre designación podrán ser cesados con carácter discrecional, mediante resolución en la que la motivación se referirá exclusivamente a la competencia para adoptarla. También podrán renunciar a dichos puestos de trabajo, mediante solicitud razonada en la que harán constar los motivos profesionales o personales para esta renuncia y siempre que hayan desempeñado el citado puesto al menos durante un año.

Los funcionarios cesados en un puesto de libre designación o que hayan renunciado a él, serán adscritos provisionalmente, en tanto no obtengan otro puesto con carácter



definitivo, a uno correspondiente a su cuerpo, dentro del mismo municipio y con efectos del día siguiente al de la resolución del cese o aceptación de la renuncia.

Los funcionarios cesados o que hayan renunciado a un puesto de libre designación gozarán de derecho preferente para ocupar, la primera vez que se anuncien a concurso, puestos de trabajo genéricos en la misma localidad donde servían cuando se produjo su cese, debiendo solicitar todos los puestos de trabajo que se convoquen en aquélla. De no participar en dicho concurso, o no obtener ninguno de los solicitados, se les adjudicará con carácter definitivo cualquiera de los puestos no adjudicados.

OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN.

1. Traslado por causa de violencia sobre la mujer funcionaria.

La funcionaria víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su cuerpo o escala y de análogas características, que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria.

En tal supuesto, el Ministerio de Justicia o, en su caso, los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con competencias asumidas, estarán obligados a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Administración tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la funcionaria, que pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo en comisión de servicio. Transcurrido dicho periodo, la funcionaria deberá optar bien por el puesto de trabajo de origen o bien por permanecer con carácter definitivo en el puesto que haya venido ocupando en comisión de servicio.

2. Reglas generales que regirán las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo.

En todo caso, las modificaciones que se produzcan de las relaciones de puestos de trabajo deberán tener en cuenta los principios contenidos en la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para la redistribución y reordenación de efectivos y, en concreto, las siguientes reglas:

- a. Las Administraciones competentes elaborarán un plan de recursos humanos, que será negociado con las organizaciones sindicales más representativas.
- b. Se deberá respetar la denominación, retribuciones y demás características de los puestos afectados, y en ningún caso supondrán cambio de municipio para el personal.
- c. En todo caso se respetarán las dotaciones mínimas que para las unidades procesales de apoyo directo se hayan establecido.
- d. Se requerirá informe previo del Consejo General del Poder Judicial y para su efectividad será preceptiva la comunicación previa al Ministerio de Justicia.



3. Redistribución de efectivos.

Los órganos competentes del Ministerio de Justicia o de las comunidades autónomas con trasposos recibidos, por propia iniciativa o a propuesta del jefe o responsable del centro de destino, podrán decidir la adscripción, por necesidades del servicio, de los funcionarios que ocupen con carácter definitivo puestos genéricos a otros de igual naturaleza del mismo centro de destino, con el mismo complemento general del puesto y complemento específico.

En caso de que afectara a varios funcionarios, la adscripción recaerá en aquéllos con menor antigüedad en el centro de destino.

La redistribución sólo afectará a los puestos no singularizados de la oficina judicial.

La redistribución también podrá afectar a los puestos de trabajo de unidades suprimidas de la oficina judicial, como consecuencia de la modificación de las estructuras orgánicas.

El puesto de trabajo al que se acceda a través de la redistribución tendrá carácter forzoso y definitivo, iniciándose el cómputo del tiempo mínimo de permanencia para poder concursar desde la fecha de la resolución por la que se accedió con carácter definitivo a ese mismo centro de destino si se trata de funcionarios de nuevo ingreso, o desde la fecha de la resolución de convocatoria, conforme a lo dispuesto en el artículo 46.1 de este Reglamento.

4. Reordenación de efectivos.

La reordenación se aplicará para los puestos de trabajo entre diferentes oficinas o centros de destino.

Por razones organizativas y a través de las correspondientes modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo, los puestos de trabajo genéricos, y los titulares de estos, podrán ser adscritos a otros centros de destino.

Este proceso de movilidad se realizará en base a un proyecto presentado por las Administraciones competentes, y negociado con las organizaciones sindicales más representativas, mediante procedimientos de movilidad voluntaria. Dicho proyecto habrá de contener, de ser necesarios, planes de formación relativos al contenido sustancial de las funciones correspondientes a los puestos de trabajo.

A efectos de determinación del puesto afectado por la reordenación, cuando exista más de uno de la misma naturaleza, se aplicará el criterio de voluntariedad por parte de los funcionarios que lo desempeñen y, de haber varios interesados, el de mayor antigüedad en el centro de destino, y en caso de empate el de mayor antigüedad en el cuerpo.

El puesto de trabajo al que se acceda a través de reordenación tendrá carácter definitivo, iniciándose el cómputo del tiempo mínimo de permanencia para poder concursar desde la fecha de la resolución por la que se accedió por primera vez con carácter definitivo al centro de destino del que procedían si se trata de funcionarios de



nuevo ingreso, o desde la fecha de la resolución de convocatoria, conforme a lo dispuesto en el artículo 46.1 de este Reglamento.

5. Reasignación forzosa.

Los puestos o plazas que no sean cubiertos mediante la reordenación de efectivos, serán posteriormente asignados mediante un proceso de reasignación forzosa. Se aplicará entre centros de destino diferentes, dentro del mismo municipio, a los funcionarios afectados por un proceso de reordenación que no hubiesen obtenido puesto a través de los procesos de movilidad voluntaria. No obstante, en este supuesto se ofrecerán los puestos no asignados en las fases anteriores a los funcionarios afectados y se adjudicarán según el orden de prelación que se establezca conforme a lo dispuesto en el artículo 66 del Reglamento. En caso de empate se resolverá por antigüedad en el cuerpo de que se trate.

La adscripción al puesto de trabajo adjudicado tendrá carácter obligatorio y definitivo.

El Ministerio de Justicia o, en su caso, las comunidades autónomas con traspasos recibidos, podrán reasignar al funcionario a un puesto de trabajo de otro centro de destino, de similares características y al menos iguales retribuciones que el puesto de trabajo de origen.

En tanto no sea reasignado a un puesto de trabajo, el funcionario continuará percibiendo las retribuciones del puesto de trabajo suprimido que desempeñaba, si bien podrá encomendársele la realización de tareas adecuadas a su cuerpo o escala de pertenencia.

Los funcionarios afectados por una reasignación forzosa estarán exentos de la obligación de permanencia mínima en el puesto de trabajo señalada en el artículo 46.1, gozando de preferencia para obtener un puesto de trabajo en su centro de destino de origen en el primer concurso de puestos genéricos en que se oferten plazas de dicho centro.

Por motivos excepcionales, el Ministerio de Justicia, o en su caso las Comunidades Autónomas con competencias en materia de justicia, podrán acordar planes de ordenación de recursos humanos en los términos y conforme a lo previsto en la normativa vigente para los funcionarios de la Administración General del Estado.

6. Adscripción provisional.

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

- a. Por cese o renuncia en un puesto de trabajo obtenido por concurso específico o libre designación, con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento.
- b. Por no existir, para los funcionarios de nuevo ingreso, puestos de trabajo que no hayan sido previamente ofertados en concurso de traslado.¹

¹ Esta disposición continúa vigente en el Reglamento, art. 68, aunque hay que tener en cuenta que esta posibilidad se ha eliminado en la LOPJ



- c. Reingreso al servicio activo, con carácter excepcional, de los funcionarios sin reserva de puesto de trabajo.
- d. Reingreso de los funcionarios del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa que hayan cesado como Letrados de la Administración de Justicia sustitutos.
- e. Reingreso de los declarados en situación de suspensión definitiva.
- f. Reingreso de los rehabilitados a los que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 76 del Reglamento.

7. Reingreso al servicio activo.

El reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tengan reserva de puesto de trabajo, se producirá mediante la participación en los procedimientos de concurso general o específico o por la adjudicación de un puesto por el sistema de libre designación.

Procederá asimismo el reingreso al servicio activo, con carácter provisional, mediante la adscripción a una plaza vacante, para cuya ocupación reúna el funcionario los requisitos exigidos en las relaciones de puestos de trabajo.

A tal efecto, el funcionario excedente deberá solicitar dicha adscripción al Ministerio de Justicia o, en su caso, a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos, si el último destino cuando se produjo su cese en el servicio activo se encontraba en el ámbito territorial gestionado por los mismos.

Si el reingreso por adscripción provisional correspondiera a una comunidad autónoma con traspasos recibidos, sus órganos competentes darán traslado de la correspondiente resolución al Ministerio de Justicia para su conocimiento y constancia en el Registro Central de Personal.

El reingreso por adscripción provisional, que tendrá carácter excepcional, estará en todo caso condicionado a las necesidades del servicio y el funcionario adscrito quedará obligado, para obtener destino definitivo, a participar en el primer concurso genérico que se convoque para la provisión de puestos de trabajo y a solicitar todas las plazas correspondientes a su cuerpo de la provincia donde se encuentre adscrito y, entre otros, el puesto que ocupa provisionalmente.

De no obtener destino definitivo se le adscribirá de nuevo de forma provisional a un puesto de trabajo vacante de cualquier oficina judicial o centro de destino ubicados en la provincia o en el área territorial en la que se hubieran agrupado las vacantes a efecto de concurso.

De no participar en el primer concurso convocado con posterioridad a la adscripción provisional, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Si no obtuviera destino definitivo en el siguiente concurso, se le adjudicará de forma definitiva cualquiera de los puestos de trabajo que resulten vacantes en dicho concurso en cualquier ámbito territorial.

8. Reingreso de los funcionarios del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa que hayan cesado como Letrados de la Administración de Justicia sustitutos.



Los funcionarios del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa que hayan cesado como Letrados de la Administración de Justicia sustitutos deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de diez días desde su cese y, en tal caso, el Ministerio de Justicia o el órgano competente de la comunidad autónoma con traspasos recibidos les incorporará al servicio activo desde la fecha de su solicitud, adscribiéndoles con carácter provisional a un puesto de su cuerpo en el mismo municipio donde servían antes de su nombramiento como Letrados sustitutos. En dicha adscripción provisional se garantizará la percepción de similares retribuciones que las de un puesto de trabajo genérico del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa en tal municipio.

Si en el plazo previsto en el apartado anterior el interesado no formulara solicitud de reingreso, será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde la fecha del cese como Letrado sustituto.

La primera vez que se anuncien a concurso puestos de trabajo genéricos en la localidad donde se encuentren adscritos, gozarán de derecho preferente para ocuparlos. De no participar en dicho concurso o no solicitar todas las plazas vacantes de la referida localidad, se les destinará con carácter definitivo a cualquiera de los puestos no adjudicados. Si no pudieran llegar a ocupar tales puestos de trabajo por concurrir a ellos con otros funcionarios también con derecho preferente a quienes les fueren adjudicados, continuarán en situación de adscripción provisional hasta tanto se les pueda adjudicar puesto de trabajo definitivo en virtud de su participación en los sucesivos concursos y solicitud en ellos de todas las plazas vacantes en la localidad de adscripción.

9. Reingreso de los declarados en situación de suspensión definitiva.

Los declarados en situación de suspensión definitiva que hubieran perdido su puesto de trabajo deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de diez días desde la finalización del período de suspensión y, en tal caso, el Ministerio de Justicia o el órgano competente de la comunidad autónoma con traspasos recibidos los incorporará al servicio activo adscribiéndoles con carácter provisional a un puesto de su cuerpo, cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

La solicitud de reingreso irá acompañada de la resolución judicial que declare el cumplimiento de la sanción impuesta o su extinción por otras causas. Si la sanción se impuso por resolución administrativa, se deberá aportar copia de ésta.

Si, en el plazo previsto en el apartado 1, el interesado no formulara solicitud de reingreso, será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde la fecha en que haya finalizado el período de suspensión.

Los funcionarios suspensos que hayan sido adscritos con carácter provisional deberán participar en el primer concurso de traslado que se convoque, con objeto de obtener un puesto de trabajo. De no participar en este concurso o no obtener el puesto de trabajo solicitado, se les destinará, en su caso, con carácter definitivo a cualquiera de los no adjudicados a los otros concursantes, dentro del ámbito territorial correspondiente en que se encuentren adscritos.

10. Reingreso de los rehabilitados.



El funcionario repuesto en su condición de tal en virtud de rehabilitación por la causa establecida en el artículo 76.1 del Reglamento (incapacidad), deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de diez días a partir de la notificación de la resolución de rehabilitación y, en tal caso, el Ministerio de Justicia o la comunidad autónoma con traspasos recibidos, lo incorporará con carácter definitivo a la primera vacante de su cuerpo que se produzca, en la localidad en que se encontraba destinado cuando se produjo la incapacidad permanente para el servicio. De no existir vacante en dicha localidad, se le adjudicará destino en la más próxima a ella.

El funcionario repuesto en su condición de tal en virtud de rehabilitación por las causas establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 76 del Reglamento (pérdida de nacionalidad, sentencia firme o sanción disciplinaria), deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de diez días a partir de la notificación de la rehabilitación y, en tal caso, el Ministerio de Justicia o la comunidad autónoma con traspasos recibidos podrá incorporarle al servicio activo adscribiéndole con carácter provisional a un puesto de su cuerpo, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Si en el plazo previsto en los apartados anteriores el interesado no formulara solicitud de reingreso, será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde la fecha de la resolución de rehabilitación.

El funcionario rehabilitado adscrito provisionalmente a que se refiere el apartado 2, deberá participar en el primer concurso de traslado que se convoque, con objeto de obtener un puesto de trabajo. De no participar en este concurso o no obtener el puesto de trabajo solicitado, se le destinará, en su caso, con carácter definitivo a cualquiera de los no adjudicados a los otros concursantes, en cualquier ámbito territorial.

11. Comisiones de servicio.

Sin perjuicio de la posibilidad de nombramiento de funcionarios interinos por razones de urgencia o necesidad, cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto mediante el otorgamiento de comisión de servicio, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

Los funcionarios que se encuentren en comisión de servicio conservarán su puesto de origen y tendrán derecho a las retribuciones complementarias del puesto que desempeñen.

Podrán conferirse por el Ministerio de Justicia, o en su caso, por el órgano correspondiente de la comunidad autónoma con traspasos recibidos, para prestar servicios en las oficinas judiciales, fiscalías y servicios comunes de la Administración de Justicia, o en departamentos u órganos relacionados con la Administración de Justicia.

Las comisiones de servicio tendrán una duración máxima de un año, prorrogable por otro, en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo. Será requisito necesario para su otorgamiento el prevalente interés del servicio. Para su concesión, la Administración gestora deberá solicitar la emisión de informe a los responsables de la unidad o centro de destino a que pertenezcan las plazas afectadas por la comisión de servicio. Solamente podrá otorgarse comisión de servicio cuando no sea posible atender las funciones por otros medios ordinarios o extraordinarios de provisión de puestos de trabajo previstos en el Reglamento, y en caso de urgente e inaplazable necesidad. El



puesto vacante cubierto temporalmente en comisión de servicio, será incluido por el sistema que corresponda, en la siguiente convocatoria para su provisión definitiva.

Podrán concederse comisiones de servicio a los funcionarios en todo el territorio del Estado, independientemente del lugar de destino de cualquiera de ellos. No obstante, cuando se concedan comisiones de servicio que impliquen el traslado temporal del funcionario a un territorio de una Administración distinta a aquélla de la que dependa, se requerirá la aprobación de ambas Administraciones.

También podrá concederse comisión de servicio sin relevación de funciones, en cuyo caso el funcionario continuará en su puesto de origen, por el que percibirá sus retribuciones, sin perjuicio de las gratificaciones que puedan establecerse por el desempeño conjunto de otra función y de las indemnizaciones que por razón del servicio le correspondan, en su caso.

12. Sustituciones.

La Ley Orgánica del Poder Judicial, establece en su artículo 527.2 que con carácter excepcional podrán ser cubiertos temporalmente mediante sustitución los puestos de trabajo que se encuentren vacantes o cuando su titular esté ausente.

Para ser nombrado sustituto se deberán reunir los requisitos establecidos para el desempeño del puesto de trabajo de que se trate en la relación de puestos de trabajo.

Por otro lado la regulación viene detallada en el Reglamento de Ingreso donde en su art. 74 establece que los puestos de trabajo que se encuentren vacantes, o cuyo titular esté ausente por el disfrute de licencias o permisos de larga duración, con carácter excepcional y siempre que el Ministerio de Justicia y los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos no consideren que hayan de cubrirse con funcionarios interinos, podrán ser cubiertos temporalmente por funcionarios titulares mediante sustitución.

No procederán las sustituciones en los casos de permisos, vacaciones y aquellas licencias que no sean de larga duración, procurando que las necesidades del servicio queden debidamente atendidas durante dichas ausencias.

Para ser nombrado sustituto en cuerpo inmediatamente superior, se deberán reunir los requisitos establecidos para el desempeño del puesto de que se trate en la relación de puestos de trabajo.

Tendrá preferencia para realizar la sustitución el funcionario destinado dentro del mismo centro de destino. Si hubiera más de un funcionario interesado que reuniera los requisitos establecidos para el desempeño del puesto, tendrá preferencia el que tenga mayor tiempo de servicios prestados en el centro de destino atendiendo, en su caso, al orden jurisdiccional, y, de existir empate, el que tenga mayor antigüedad en el cuerpo.

En todos los casos, para los puestos de trabajo singularizados y para los puestos de trabajo genéricos de distintos centros de destino si se trata de una sustitución de un puesto de trabajo dentro de su mismo cuerpo o del de titulación inmediata superior, conservarán su puesto de origen y tendrán derecho a las retribuciones complementarias del puesto que desempeñen por sustitución.



El puesto de trabajo que deja temporalmente vacante el funcionario sustituto no podrá ser ocupado por otro sustituto.

El funcionario sustituto cesará cuando se incorpore el titular del puesto o finalice la causa que motivó la sustitución.

13. Sustitución en las Secretarías de Juzgados y Agrupaciones de Juzgados de Paz.

En las Secretarías de las oficinas judiciales de las Agrupaciones de Secretarías de Juzgados de Paz, de Juzgados de Paz de más de 7.000 habitantes y de Juzgados de Paz de menos de 7.000 habitantes cuya carga de trabajo justifique su establecimiento, en los casos de vacante, permisos, vacaciones o licencias, las sustituciones se realizarán con arreglo al siguiente orden:

- a. Funcionario del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, si lo hubiere, del mismo centro de destino.
- b. Funcionario del Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa, siempre que reúna los requisitos establecidos para el puesto de trabajo y no haya funcionario del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa.

Cuando no sea posible la sustitución en los términos establecidos en el apartado anterior, podrán conferirse comisiones de servicio sin relevación de funciones y por el tiempo indispensable, a los titulares de otra secretaría de juzgados o agrupaciones de secretarías de las localidades más próximas.

IV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La responsabilidad disciplinaria de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia se encuentra regulada en el Título IX del Libro VI de la L.O.P.J. y en el Real Decreto 796/2005 de 1 de Julio, que aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia, y que a continuación pasamos a exponer.

A) NORMAS GENERALES

1. Objeto.

El reglamento tiene por objeto regular el régimen disciplinario de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, sin perjuicio de las disposiciones complementarias que, en el ejercicio de las competencias reconocidas en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, dicten en materia de régimen disciplinario las comunidades autónomas que hayan recibido los traspasos de medios personales para el funcionamiento de la Administración de Justicia, disposiciones que, en todo caso, deberán respetar lo establecido en el reglamento.

2. Ámbito de aplicación.

1. Este reglamento será de aplicación a los funcionarios de carrera que integren los siguientes cuerpos:



- a. Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa.
- b. Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa.
- c. Cuerpo de Auxilio Judicial.
- d. Cuerpo de Médicos Forenses.
- e. Cuerpo de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.
- f. Cuerpo de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.
- g. Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

El reglamento también será de aplicación a los funcionarios interinos que desarrollen funciones propias de los cuerpos enumerados en el apartado anterior, así como a los funcionarios en prácticas que participen en procesos de selección para acceder a ellos.

No será de aplicación a los Letrados de la Administración de Justicia, cuyo régimen disciplinario aparece regulado en su propio Reglamento Orgánico, a pesar de el artículo 468 de la L.O.P.J. determina que los Letrados de la Administración de Justicia estarán sujetos a responsabilidad disciplinaria, en los supuestos y de acuerdo con los principios que se establecen en el libro VI de esta Ley Orgánica para los funcionarios de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia y serán objeto de iguales sanciones.

3. Principios y garantías del procedimiento disciplinario.

El procedimiento disciplinario regulado en este reglamento reconoce al funcionario expedientado, además de los reconocidos por el artículo 13 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, los siguientes derechos:

- a. A la presunción de inocencia.
- b. A ser notificado del nombramiento de instructor y secretario, así como a recusarles.
- c. A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.
- d. A formular alegaciones.
- e. A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.
- f. A poder actuar en el procedimiento asistido de letrado o de los representantes sindicales que determine.

No podrán aplicarse al funcionario expedientado preceptos contrarios o más restrictivos que los establecidos en este reglamento.

Siempre respetando lo dispuesto en los artículos 537 y 538 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, deberá guardarse la debida proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta.

No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria por hechos cometidos con posterioridad a la pérdida de la condición de funcionario.



4. Concurrencia de responsabilidad patrimonial o penal.

El régimen disciplinario establecido en este reglamento se entiende sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal en que puedan incurrir los funcionarios, que se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de la comisión de una infracción penal, el instructor suspenderá su tramitación y lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiera ordenado la incoación para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal.

La incoación de un procedimiento penal no será obstáculo para la iniciación de un expediente disciplinario por los mismos hechos, pero no se dictará resolución en este hasta tanto no haya recaído sentencia o auto de sobreseimiento firmes en la causa penal. En todo caso, la declaración de hechos probados contenida en la resolución que pone término al procedimiento penal vinculará a la resolución que se dicte en el expediente disciplinario, sin perjuicio de la distinta calificación jurídica que puedan merecer en una y otra vía.

Sólo podrá recaer sanción penal y disciplinaria sobre los mismos hechos cuando no hubiera identidad de fundamento jurídico y bien jurídico protegido.

5. Comunicaciones a los órganos de representación de los funcionarios.

Cuando se incoe un expediente disciplinario a un funcionario que tenga la condición de delegado sindical, delegado de personal o cargo electivo en el nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente sección sindical, junta de personal o central sindical, según proceda, para que puedan ser oídas durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del expedientado en alguna de las condiciones enumeradas en el párrafo anterior. También deberá realizarse si el afectado por el procedimiento disciplinario es candidato durante el período electoral.

Cuando se trate de funcionarios que se encuentren afiliados a un sindicato, se notificará la incoación del expediente a dicho sindicato y a la junta de personal, siempre que, preguntado al efecto, el funcionario no exprese su oposición a tal comunicación.

Cuando se trate de un funcionario sin afiliación sindical, se comunicará la incoación a la junta de personal, siempre que el funcionario, igualmente consultado, no se oponga a dicha comunicación.

B) CLASES DE FALTAS

Las faltas disciplinarias cometidas por los funcionarios en el desempeño de sus puestos de trabajo podrán ser muy graves, graves y leves.

1. Faltas MUY GRAVES



Se consideran faltas muy graves:

- a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c. El abandono del servicio.
- d. La emisión de informes o la adopción de acuerdos o resoluciones manifiestamente ilegales, cuando se cause perjuicio grave al interés público o se lesionen derechos fundamentales de los ciudadanos.
- e. La utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f. La negligencia en la custodia de documentos que dé lugar a su difusión o conocimiento indebidos.
- g. El incumplimiento reiterado de las funciones inherentes al puesto de trabajo o de las funciones encomendadas.
- h. La utilización de las facultades que tenga atribuidas, para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i. El incumplimiento de las decisiones judiciales cuya ejecución tengan encomendada.
- j. La desobediencia grave o reiterada a las órdenes o instrucciones verbales o escritas de un superior, emitidas por este en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente ilegales.
- k. La utilización de la condición de funcionario para la obtención de un beneficio indebido para sí o para un tercero.
- l. La realización de actividades declaradas incompatibles por la ley.
- m. La inobservancia del deber de abstención, a sabiendas de que concurre alguna de las causas legalmente previstas.
- n. Los actos que impidan el ejercicio de los derechos fundamentales, de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- ñ. El incumplimiento del deber de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- o. El acoso sexual.



- p. La agresión grave a cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- q. La arbitrariedad en el uso de autoridad que cause perjuicio grave a los subordinados o al servicio.
- r. Las acciones y omisiones que hayan dado lugar en sentencia firme a una declaración de responsabilidad civil contraída en el ejercicio de la función por dolo o culpa grave.
- s. La comisión de una falta grave cuando hubiese sido anteriormente sancionado por otras dos graves que hayan adquirido firmeza, sin que hubieran sido canceladas o procedido la cancelación de las anotaciones correspondientes.

2. Faltas GRAVES

Se consideran faltas graves:

- a. La desobediencia expresa a las órdenes o instrucciones de un superior, emitidas por este en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente ilegales.
- b. El incumplimiento de las decisiones judiciales cuya ejecución les ha sido encomendada, cuando no constituya falta muy grave.
- c. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones cuando no constituya falta muy grave.
- d. La negligencia en la custodia de documentos, así como la utilización indebida de estos o de la información que conozcan por razón del cargo, cuando tales conductas no constituyan falta muy grave.
- e. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses.
- f. La negligencia o retraso injustificado en el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o de las funciones encomendadas cuando no constituya un notorio incumplimiento de estas.
- g. El ejercicio de cualquier actividad susceptible de compatibilidad, conforme a lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, sin obtener la pertinente autorización o habiéndola obtenido con falta de veracidad en los presupuestos alegados.
- h. La falta de consideración grave con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos.
- i. Causar daño grave en los documentos o material de trabajo, así como en los locales destinados a la prestación del servicio.



- j. La utilización inadecuada de los medios informáticos y materiales empleados en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento de las instrucciones facilitadas para su utilización, así como la indebida utilización de las claves de acceso a los sistemas informáticos.
- k. Las acciones u omisiones dirigidas a eludir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- l. Dejar de promover la exigencia de la responsabilidad disciplinaria que proceda al personal que integre su oficina, cuando conociera o debiera conocer el incumplimiento grave por este de los deberes que le correspondan.
- m. Obstaculizar las labores de inspección.
- n. Promover su abstención de forma claramente injustificada.
- ñ. El reiterado incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada.
- o. La comisión de una falta de carácter leve si hubiera sido sancionado anteriormente por resolución firme por otras dos leves, sin que hubieran sido canceladas o procedido la cancelación de las correspondientes anotaciones.

3. Faltas LEVES.

Se consideran faltas leves:

- a. La falta de consideración con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos, cuando no constituya una infracción más grave.
- b. El incumplimiento de los deberes propios de su cargo o puesto de trabajo o la negligencia en su desempeño, siempre que tales conductas no constituyan infracción más grave.
- c. El retraso injustificado en el cumplimiento de sus funciones cuando no constituya falta más grave.
- d. La ausencia injustificada por un día.
- e. El incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada cuando no constituya falta grave.

4. Personas responsables.

Además de los autores, serán responsables disciplinariamente los superiores que consintieran las faltas muy graves y graves, así como quienes las indujeran o encubrieran, cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.

C) SANCIONES

1. Tipos



No podrá imponerse sanción por la comisión de falta muy grave o grave, sino en virtud de expediente disciplinario instruido al efecto mediante el procedimiento establecido en el título II.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia al interesado regulado en el artículo 23.

Las sanciones que se pueden imponer a los funcionarios por las faltas cometidas en el desempeño de sus puestos de trabajo son:

- a. Apercibimiento.
- b. Suspensión de empleo y sueldo.
- c. Traslado forzoso fuera del municipio de destino.
- d. Separación del servicio.
- e. Cese en el puesto de Trabajo

2. Faltas y sanciones.

Las sanciones de los párrafos b) y c) podrán imponerse por la comisión de faltas graves y muy graves, graduándose su duración en función de las circunstancias que concurran en el hecho objeto de sanción.

La sanción de separación de servicio sólo podrá imponerse por faltas muy graves.

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

Los funcionarios a los que se sancione con traslado forzoso no podrán obtener nuevo destino en el municipio de origen durante tres años, cuando hubiese sido impuesta por falta muy grave, y durante uno, cuando hubiera correspondido a la comisión de una falta grave.

La sanción de cese en el puesto de trabajo, sólo será aplicable a los funcionarios interinos por comisión de faltas graves o muy graves.

Las faltas leves sólo podrán ser corregidas con apercibimiento.

3. Criterios para la determinación de la graduación de las sanciones.

Para la determinación de la sanción, se tendrá en cuenta:

- a. La intencionalidad.
- b. El perjuicio causado a la Administración o a los ciudadanos.
- c. El grado de participación en la comisión de la falta.
- d. La reiteración o reincidencia.

En ningún caso se computarán a los efectos de reiteración o reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.



La determinación motivada de la clase de sanción que se imponga por falta grave o muy grave se hará atendiendo al número y entidad de los presupuestos anteriormente señalados que hayan concurrido en la comisión de la falta.

Para la imposición de la sanción de separación del servicio se tendrá especialmente en consideración que la conducta en que consista la falta haya sido realizada de manera consciente y querida, o bien que haya sido fruto de una grave falta de atención, cuidado o diligencia exigibles al funcionario.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo no podrá exceder de la mitad de su duración máxima cuando los hechos objeto del expediente hubieran sido cometidos por negligencia y el perjuicio ocasionado a la Administración o a los ciudadanos no merezca el calificativo de grave. En otro caso, la sanción podrá imponerse en toda su extensión.

Dentro de los límites mínimo y máximo resultantes de la aplicación de la regla anterior, la duración concreta de la sanción de suspensión de empleo y sueldo se determinará de forma motivada en la resolución y en atención a las circunstancias concurrentes en la falta y en el infractor, y especialmente a las siguientes: si la falta se agotó en un único acto o supuso una conducta repetida en el tiempo, o si el funcionario expedientado hubiera procedido a reparar o disminuir las consecuencias de la falta cometida. Cuando lo justifique la debida adecuación entre la sanción que deba aplicarse, la escasa gravedad del hecho constitutivo de la infracción y las circunstancias concurrentes, el órgano competente para resolver deberá imponer la sanción en su duración mínima.

4. Órganos competentes.

Serán órganos competentes para la imposición de las sanciones disciplinarias:

- a. El **Ministro de Justicia** para imponer la sanción de **separación** del servicio en todo caso.
- b. El **Ministerio de Justicia**, a través del titular de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, y los **órganos que se determinen por las comunidades autónomas** que hayan recibido los trasposos de medios personales para el funcionamiento de la Administración de Justicia, en relación con los funcionarios destinados en sus respectivos ámbitos de competencia, para la imposición de las sanciones de apercibimiento, suspensión de empleo y sueldo y traslado forzoso fuera del municipio de destino.

No obstante, cuando la sanción de traslado forzoso suponga la movilidad del territorio de una comunidad autónoma al de otra con competencias asumidas, será competente para acordarla el Ministro de Justicia, previo informe favorable de la comunidad autónoma a cuyo territorio se traslada al funcionario sancionado.

D) INCOACIÓN Y TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS

1. Órganos competentes.

Serán competentes para la incoación y tramitación de expedientes disciplinarios, respecto de los funcionarios destinados en sus respectivos ámbitos de competencias en



el momento de producirse los hechos objeto del expediente, el Ministerio de Justicia, a través del titular de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, y los órganos que determinen las comunidades autónomas que hayan recibido los trasposos de medios personales para el funcionamiento de la Administración de Justicia, en sus respectivos ámbitos territoriales y respecto de los funcionarios destinados en ellos.

2. Información previa.

Cuando de la denuncia no resulten elementos de juicio suficientes para decidir acerca de su archivo o de la incoación del expediente, o cuando lo juzgue preciso el órgano competente para la incoación, acordará la práctica de una información previa, que podrá tener carácter reservado. Cuando deba tener carácter reservado, la resolución por la que así se acuerde deberá ser motivada.

El órgano competente podrá solicitar información a las personas u órganos que considere oportuno.

La práctica de esta información previa no interrumpirá la prescripción.

En el caso de incoarse el expediente disciplinario, la información previa se incorporará a este.

3. Suspensión provisional.

Durante la tramitación del procedimiento se podrá acordar la suspensión provisional del interesado por la autoridad que ordenó su incoación, a propuesta del instructor, mediante resolución motivada y previa audiencia del interesado. Sólo podrá acordarse cuando existan indicios racionales de la comisión de una falta grave o muy grave, y la duración de la medida no podrá exceder de seis meses cuando se trate de falta muy grave, y de tres meses cuando se trate de falta grave, salvo en el caso de una paralización del procedimiento imputable al interesado. Cuando se trate de faltas graves, la medida tendrá carácter excepcional y sólo podrá acordarse cuando su falta de adopción pudiera causar perjuicio a la Administración de Justicia, a los intereses generales o a los ciudadanos particularmente afectados.

El funcionario declarado en situación de suspensión provisional quedará privado, durante el tiempo de permanencia en dicha situación, del ejercicio de sus funciones y no podrá prestar servicios en ninguna Administración pública ni en organismos públicos o entidades de derecho público vinculadas a ellas.

Los efectos derivados de la situación de suspensión provisional serán los establecidos para los funcionarios de la Administración General del Estado declarados en esta situación.

Cuando la suspensión no sea declarada definitiva, el tiempo de duración de esta se computará como de servicio activo, y deberá acordarse la inmediata incorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de efectos de la suspensión.



De ser confirmada la suspensión, el tiempo que el funcionario hubiera permanecido en la situación de suspensión provisional será abonado para el cómputo de la suspensión definitiva.

Cuando se haya incoado un procedimiento penal por los mismos hechos que hubieran dado lugar al procedimiento disciplinario, la autoridad que hubiera ordenado la incoación de este último comunicará al órgano jurisdiccional la adopción de la medida de suspensión provisional.

Contra la resolución por la que se acuerde la medida de suspensión provisional cabrá interponer los recursos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

E) ACTUACIONES EN CASO DE FALTA LEVES

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia al interesado, que deberá evacuarse en todo caso por la unidad administrativa a la que corresponda la gestión de personal, con las siguientes formalidades:

- a. La citación que se efectúe al funcionario deberá expresar el hecho que se le imputa, y se le advertirá de que, si lo estimase oportuno, podrá comparecer asistido de un letrado o de los representantes sindicales que determine, así como con las pruebas de que intente valerse. La citación, a la que se unirá una copia de la documentación existente hasta ese momento, se realizará con, al menos, una antelación de siete días a aquel en que tenga lugar la práctica de la audiencia.
- b. Si la prueba fuese testifical y los testigos propuestos se negasen a comparecer a su instancia, lo comunicará a la unidad administrativa con una antelación, al menos, de 72 horas a la fecha señalada para el trámite de audiencia, para que sean citados de oficio por aquella.
- c. Verificado el trámite de audiencia y practicadas las pruebas propuestas, en su caso, la unidad administrativa elevará lo actuado a la autoridad competente para dictar resolución. Si se hubiera denegado la práctica de alguna prueba solicitada por el funcionario, en dicha resolución deberá motivarse tal denegación.
- d. Serán de aplicación a los funcionarios de la unidad administrativa a cuyo cargo esté la realización de estos trámites las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en el artículo 28.

Si durante la tramitación de las actuaciones se advirtiese que los hechos investigados revisten caracteres de falta muy grave o grave, el funcionario encargado de estas someterá el asunto al órgano que ordenó su iniciación, que acordará lo procedente.

F) INCOACIÓN DEL EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por **acuerdo** del órgano competente, bien por propia iniciativa, bien como consecuencia de denuncia, y todo ello sin perjuicio de las



facultades que la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, otorga para promover la exigencia de responsabilidad disciplinaria.

Si el procedimiento se hubiera iniciado como consecuencia de denuncia, se notificará al firmante de esta el acuerdo de incoación o de no incoación del expediente.

A los efectos de este artículo se entiende por denuncia el acto por el que cualquier persona, órgano o institución, en cumplimiento o no de una obligación legal, pone en conocimiento del órgano competente para la incoación del procedimiento la existencia de un determinado hecho que pudiera constituir una de las faltas relacionadas en los artículos 7, 8 ó 9.

No se dará trámite a las denuncias anónimas, ni siquiera para la información previa regulada en el artículo 21.

El procedimiento disciplinario se impulsará de oficio en todos sus trámites.

2. Contenido del acuerdo de incoación y su notificación.

En el acuerdo de incoación se designará un **instructor**, que será un funcionario público perteneciente a un cuerpo o escala de grupo de titulación igual o superior al del expedientado. No podrá ser instructor el secretario de la oficina judicial en la que preste servicios el funcionario expedientado, ni un funcionario destinado en la misma unidad, ni aquel otro funcionario que haya intervenido en los trámites de información previa.

En el acuerdo de incoación se designará un **secretario** que deberá tener la condición de funcionario público y no podrá estar destinado en la misma unidad que el funcionario expedientado ni haber intervenido en los trámites de información previa.

La incoación del procedimiento, con el nombramiento del instructor y el secretario y la expresión del cuerpo a que pertenezcan y su destino, se notificará al funcionario sujeto a expediente.

En el acuerdo de incoación se especificará de forma suficiente la causa que motiva la apertura del procedimiento, así como la falta presuntamente cometida. Asimismo, se le hará saber que puede actuar asistido de un letrado o de los representantes sindicales que determine. Si hubo información previa, se le hará entrega de una copia de ella.

3. Abstención y recusación.

Se aplicarán al instructor y al secretario las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del régimen jurídico del sector público.

El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que sean notificadas al interesado la identidad del instructor y la del secretario, y durante toda la instrucción del expediente.



La abstención y la recusación se plantearán mediante un escrito motivado ante la autoridad que acordó el nombramiento, que resolverá en el término de tres días. En el caso de recusación, se dará audiencia al recusado con la mayor brevedad posible, y el plazo de tres días comenzará a contar tras haber sido oído.

Contra los acuerdos adoptados en materia de abstención y recusación no procederá recurso alguno, sin perjuicio de que el interesado pueda alegar la recusación en el escrito de interposición del correspondiente recurso contra el acuerdo que ponga fin al procedimiento disciplinario.

4. Primeras actuaciones instructoras.

El instructor practicará cuantas pruebas y actuaciones sean necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y responsabilidades susceptibles de sanción, con intervención del interesado, que podrá actuar desde el inicio del expediente asistido de abogado o de los representantes sindicales que determine, acreditados por su sindicato.

Como primeras actuaciones, el instructor procederá a tomar declaración al interesado, a quien dará copia de esta, y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración. El interesado designará en dicho acto el domicilio a los efectos de notificaciones.

5. Contenido del pliego de cargos y proposición de pruebas.

A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a un mes contado a partir de la notificación de la apertura del procedimiento, el instructor formulará, si procediese, pliego de cargos, en el que se expondrán los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación. En caso contrario, propondrá el archivo del expediente.

El instructor, excepcionalmente y siempre por causas justificadas y debidamente motivadas, podrá solicitar por una sola vez a la autoridad que ordenó la incoación del procedimiento la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior por otro de 15 días, salvo en el caso de que no se hubiera recibido el resultado de diligencias de prueba acordadas a instancia del funcionario expedientado, o de oficio por el instructor; en tal supuesto, la ampliación de plazo será de un mes. Tal decisión se notificará al expedientado.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al funcionario. El instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

El pliego de cargos, junto con una copia de las actuaciones y diligencias practicadas, se notificará al interesado para que en el plazo de 10 días pueda contestarlo con las alegaciones que resulten convenientes, con la aportación de cuantos documentos considere de interés y la proposición de las demás pruebas que estime necesarias para su defensa.



6. Resolución sobre admisión de pruebas.

Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor resolverá sobre la práctica de las pruebas propuestas por el interesado, previa declaración de pertinencia, así como de todas aquellas que considere oportunas.

La denegación total o parcial de las pruebas propuestas por el interesado deberá realizarse por resolución motivada contra la que no cabrá recurso alguno, sin perjuicio de que el interesado pueda reproducir su pretensión en el escrito de interposición del correspondiente recurso contra la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario.

7. Práctica de las pruebas.

La resolución por la que se acuerde la práctica de las pruebas se notificará al interesado de forma fehaciente, para que pueda intervenir en su práctica en la forma que el instructor determine motivadamente. En el caso de que se hayan admitido pruebas distintas de la documental, la notificación se realizará con una antelación mínima de 48 horas a la práctica de dichas pruebas.

Las pruebas se practicarán a presencia del instructor y del secretario, quien levantará acta de su resultado. El secretario estará encargado de que el expediente se encuentre debidamente ordenado y foliado, de modo que no exista riesgo de pérdida de ningún documento.

El funcionario podrá intervenir en la práctica de las pruebas asistido de su abogado o de los representantes sindicales que determine.

Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

8. Traslado al interesado para formular alegaciones.

Cumplimentadas las precedentes diligencias, el instructor pondrá de manifiesto el expediente al interesado con carácter inmediato para que en el plazo de 10 días alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés.

Se facilitará una copia completa del expediente al interesado cuanto este así lo solicite.

9. Propuesta de resolución.

Cumplido lo anterior, en el plazo de los 15 días siguientes el instructor formulará la propuesta de resolución en la que se fijarán con precisión los hechos, que deberán guardar relación con los que se hicieron constar en el pliego de cargos y con las pruebas practicadas, se hará su valoración jurídica para determinar la falta que se considere cometida, señalándose la responsabilidad del funcionario, y se indicará la sanción que se estime procedente imponer de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 o, en su caso, se propondrá el archivo del expediente.



Dicha propuesta de resolución se notificará por el instructor al interesado para que, en el plazo de 15 días, alegue cuanto considere conveniente en su defensa.

10. Remisión a la autoridad competente.

Contestada la propuesta de resolución o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá, con carácter inmediato, el expediente completo a la autoridad que hubiera ordenado la incoación del procedimiento para la decisión que proceda.

11. Remisión en caso de incompetencia.

Cuando la autoridad que hubiera ordenado la incoación del expediente entienda procedente la imposición de una sanción que no esté dentro de su competencia, lo remitirá junto con su propuesta a la autoridad que sea competente.

12. Devolución del expediente al instructor.

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias imprescindibles para la resolución.

En tal caso, el instructor, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, dará vista de lo actuado al funcionario expedientado, para que en el plazo de 10 días alegue cuanto estime conveniente.

13. Resolución.

La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de 15 días desde la recepción del expediente por la autoridad competente y se pronunciará sobre todas las cuestiones planteadas en este.

La resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinar con toda precisión la falta que se estime cometida, señalará los preceptos en que aparezca recogida, el funcionario responsable y la sanción que se impone.

La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

Si en la resolución se estimase la inexistencia de falta o de responsabilidad del funcionario, se declarará concluido el expediente y se ordenará su archivo.

En la resolución que ponga fin al procedimiento, tanto si es sancionadora como de conclusión y archivo, se harán las declaraciones oportunas en orden a la medida de suspensión provisional que se hubiera podido adoptar durante la tramitación del procedimiento.

La resolución será notificada al interesado con expresión del recurso o recursos que quepan contra ella, el órgano ante el que han de presentarse y los plazos para interponerlos.



De las resoluciones por faltas muy graves han de ser informados en todo caso las juntas o delegados de personal correspondientes. También deberán ser informados cuando se trate de faltas graves, salvo que el funcionario sancionado, debidamente preguntado sobre este extremo, manifieste su oposición a dicha comunicación.

La resolución deberá ser notificada al jefe de la unidad u órgano en que desempeñe su puesto de trabajo el funcionario sancionado.

14. Duración del procedimiento disciplinario.

La duración del procedimiento disciplinario no excederá de 12 meses. Vencido este plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución que ponga fin al procedimiento, se producirá su caducidad.

No se producirá la caducidad si el expediente hubiese quedado paralizado por causa imputable al interesado.

15. Recursos.

El régimen de recursos aplicable a las resoluciones que pongan fin al procedimiento será el establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas

16. Ejecución de las sanciones.

Una vez agotada la vía administrativa, las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y en el plazo máximo de un mes desde la notificación de la resolución al interesado, salvo cuando por causas justificadas se establezca otro distinto en dicha resolución.

17. Anotación de las sanciones.

Las sanciones disciplinarias serán anotadas en el Registro central de personal del Ministerio de Justicia, con expresión de las faltas que las motivaron.

Las comunidades autónomas que hayan recibido los traspasos de medios personales para el funcionamiento de la Administración de Justicia deberán dar cuenta al Ministerio de Justicia de las sanciones impuestas al personal destinado en ellas para su constancia en el citado registro.

18. Cancelación de la anotación de las sanciones.

La autoridad competente para sancionar lo es también para decretar la cancelación de la anotación correspondiente.

La anotación de la sanción de apercibimiento quedará cancelada, de oficio o a instancia del interesado, por el transcurso del plazo de seis meses desde que adquirió firmeza, si durante ese tiempo no hubiera dado lugar el sancionado a otro procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.



La anotación de las restantes sanciones, excepto la de separación del servicio, podrá cancelarse de oficio o a instancia del interesado cuando hayan transcurrido, al menos, dos o cuatro años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, y si el interesado no hubiera dado lugar a nuevo procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción desde la firmeza del acuerdo sancionador.

La cancelación borrará el antecedente a todos los efectos y deberá comunicarse de oficio al Registro central de personal.

En ningún caso se computarán a los efectos de reincidencia las sanciones cuyas anotaciones hayan sido canceladas o hubieran podido serlo.

G) EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción, el fallecimiento del funcionario, la prescripción de la falta o de la sanción, el indulto y la amnistía.

Si durante la tramitación del procedimiento disciplinario se produjese la pérdida de la condición de funcionario del expedientado, se dictará una resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará terminado el procedimiento por desaparición sobrevinida de su objeto, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que le pueda ser exigida, y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por el interesado se inste de forma motivada la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieran adoptado con respecto al funcionario expedientado.

H) PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los dos meses; las graves, a los seis meses, y las muy graves, al año. El plazo se computará desde la fecha de su comisión.

En los casos en los que un hecho dé lugar a la apertura de causa penal, los plazos de prescripción no comenzarán a computarse sino desde la firmeza de la resolución por la que se concluya la causa.

El plazo de prescripción se interrumpirá en el momento en que se inicie el procedimiento disciplinario. El plazo de prescripción volverá a computarse si el expediente permaneciera paralizado durante más de seis meses por causas no imputables al funcionario sujeto a procedimiento.

En los supuestos de paralización de las actuaciones, el simple acto recordatorio que apremie la inactividad no será eficaz para interrumpir el transcurso de la prescripción.

I) PRESCRIPCIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones impuestas prescribirán a los cuatro meses, en el caso de las faltas leves; al año, en los casos de faltas graves, y a los dos años, en los casos de faltas muy graves.



El plazo de prescripción se computará a partir del día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución en que se imponga.



INFO ABOUT RIGHTS
1 708283 375769
www.safecreative.org/work