

BUTLLETÍ OFICIAL del PARLAMENT de les ILLES BALEARS



DL. PM. 558-1983

Fq.Con.núm. 33/28

16 de març de 2012

VIII legislatura

Núm. 38/1

SUMARI

3. TEXTOS EN TRAMITACIÓ

3.2. PROPOSICIONS DE LLEI

A) RGE núm. 1587/12, del Grup Parlamentari Socialista, de funció pública de les administracions de les Illes Balears.

1514

3. TEXTOS EN TRAMITACIÓ

3.2. PROPOSICIONS DE LLEI

Ordre de Publicació

La Mesa del Parlament de les Illes Balears, en sessió de dia 14 de març de 2012, d'acord amb els articles 130 i següents del Reglament de la cambra, admet a tràmit la Proposició de llei RGE núm. 1587/12, del Grup Parlamentari Socialista, de funció pública de les administracions de les Illes Balears.

*Palma, a 14 de març de 2012.
El president del Parlament:
Pere Rotger i Lladrés.*

A la Mesa del Parlament de les Illes Balears.

A)

D'acord amb el previst als articles 130 i següents del Reglament del Parlament de les Illes Balears, el Grup Parlamentari Socialista presenta la següent proposició de llei.

PROPOSICIÓ DE LLEI DE FUNCIÓ PÚBLICA DE LES ADMINISTRACIONS DE LES ILLES BALEARS

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I

L'article 149.1.18 de la Constitució Espanyola estableix que l'Estat té competència exclusiva sobre "les bases del règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari del seu personal funcionari que, en tot cas, garantiran als administrats un tractament comú davant aquestes".

D'acord amb aquest repartiment competencial, l'article 11.4 de la Llei Orgànica 2/1983, de 25 de febrer, de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, assenyalava que correspon a la comunitat autònoma, de conformitat amb les bases contingudes en la legislació de l'Estat, el desenvolupament del règim estatutari del personal funcionari de l'Administració de la comunitat autònoma i de l'administració local d'aquesta comunitat.

Així mateix, l'article 11 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, obliga les comunitats autònomes a ordenar, mitjançant una llei de les corresponents assemblees legislatives, la funció pública pròpia.

En el marc de la normativa bàsica estatal, es va elaborar la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears en la qual es varen seguir bàsicament el model estatal i, fins i tot, aquelles disposicions que no tenien la consideració de bàsiques, per entendre que eren fruit d'una experiència i evolució més gran. A partir d'aquí, sense canviar de model, aquesta llei va ser objecte de diverses modificacions puntuals per adaptar-se a la legislació bàsica estatal i als canvis d'organització que els processos de traspàs de personal varen requerir.

Com a conseqüència de totes aquestes modificacions, i alhora que s'estava tramitant el Projecte de llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es varen aprovar, en l'àmbit de la comunitat autònoma, la Llei 2/2007, de 16 de març, de cossos i escales de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, que es varen publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* el dia 3 d'abril de 2007, amb una *vacatio legis* de tres mesos.

D'altra banda, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), es publicà el 13 d'abril i entrà en vigor un mes després de la publicació. Atès que les dues normes autonòmiques es varen aprovar amb anterioritat a la llei estatal -encara que varen entrar en vigor després que aquesta darrera-, s'ha produït un seguit de disfuncions importants entre la llei bàsica i les lleis autonòmiques perquè, com que s'aprovaren abans que l'EBEP, necessàriament s'havien d'ajustar a la normativa bàsica en vigor en aquells moments, que era la Llei 30/1984.

No obstant això, l'entrada en vigor de l'EBEP no és automàtica en totes les disposicions d'aquesta norma, sinó que la vigència de determinats preceptes de l'EBEP queda diferida fins que es dictin les lleis de funció pública i les normes reglamentàries de desplegament. Per tot això, i atès que la Llei 3/2007 no es pot considerar llei de desplegament de l'Estatut bàsic, tenint en compte que es va aprovar abans, determinats aspectes de l'EBEP no han entrat en vigor, d'acord amb el que estableix el punt 2 de la disposició final quarta, com ara el que estableixen els capítols II i III, excepte l'article 25.2, del títol III i el capítol III del títol V.

Així, doncs, és necessari aprovar una nova llei que suposa un vertader desplegament de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i avançar en la professionalitat i la modernització de la funció pública en qüestions que, si bé estaven apuntades en la Llei 3/2007, en la nova es regulen amb més profunditat, com ara els llocs de naturalesa directiva, l'avaluació de l'acompliment o la carrera horitzontal, sense oblidar altres qüestions en què aquesta nova llei incideix en la mateixa línia de promoure la professionalització del personal funcionari, atès que limita, en la comunitat autònoma, la provisió per lliure designació de llocs concrets i taxats, la provisió de la figura de les àrees funcionals o la limitació del percentatge de la fase de concurs del concurs oposició a un 20% del total dins els sistemes d'accés a la funció pública, o a un 30% en la promoció interna.

II

Una altra novetat important és que aquesta llei regula el règim del personal dels diversos ens del sector públic, per avançar en la transparència i en l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat. En aquest sentit, tant l'EBEP com aquesta llei inclouen en el seu àmbit d'aplicació directa les entitats de dret públic, encara que es regeixin per normes de dret privat. I, com diu la disposició addicional primera de l'EBEP, a les entitats de dret privat que integren el sector públic autonòmic se'ls aplica, com a mínim, els principis que contenen els articles 52, 53, 54, 55 i 59 de l'esmentat estatut. Per això, aquesta llei sotmet les entitats de dret privat del sector públic autonòmic a les normes que desenvolupen aquests principis en el capítol I del títol V d'aquesta llei, com també a la resta de normes que, puntualment i amb fonament -en darrera instància-

en la disposició addicional primera de l'EBEP esmentada, contenen una referència expressa a aquest tipus d'ens.

III

D'altra banda, aquesta llei es planteja com una llei de la funció pública de totes les administracions públiques de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma, amb un model diferent del que fins ara s'havia utilitzat en les lleis de funció pública de les Illes Balears.

La llei anterior va ser redactada directament per a l'Administració de la comunitat autònoma, si bé en l'article 3.2.a) va preveure que també fos aplicable, amb les especificitats derivades de l'organització pròpia, al personal dels consells insulars i de les entitats locals radicades a la comunitat autònoma de les Illes Balears en les matèries no reservades a la legislació bàsica de l'Estat ni regulades per la legislació autonòmica sobre règim local, en concordança amb el que estableix la disposició addicional primera. Així, sempre amb respecte a les normes bàsiques, calia aplicar en primer lloc el títol X de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears -sens perjudici que als funcionaris de les policies locals se'ls aplicàs, amb caràcter preferent, la Llei 6/2005, de 3 de juny, de coordinació de les policies locals de les Illes Balears, i, en el que no s'oposàs a les anteriors lleis, s'havia d'aplicar, d'acord amb l'article 190 de la Llei 20/2006, la Llei 3/2007. Aquesta combinació de fonts plantejava molta confusió i propiciava diferències de criteri entre les entitats locals.

D'altra banda, l'informe de la Comissió per a l'Estudi i Preparació de l'Estatut bàsic ja havia plantejat, per acabar amb la concepció "bifrontal" del sistema de funció pública local, la necessitat que aquesta funció pública fos objecte de regulació pel legislador autonòmic que desplegàs l'EBEP. Així, l'informe esmentat explica que "les singularitats del règim d'ocupació pública de les administracions locals s'han regulat fins ara, sobretot, en la legislació de règim local i no en la de funció pública", situació que provocava una "relativa inseguretat jurídica sobre la legislació aplicable al personal funcionari local" i recomana que "la legislació aplicable al personal funcionari de les administracions locals sigui, llevat d'una excepció justificada, la que reguli la funció pública de la corresponent comunitat autònoma, per a més seguretat jurídica".

Encara que l'ambigua redacció de l'article 3 de l'EBEP no ha contribuït a aclarir el problema de les fonts que han de regir la funció pública local, amb la finalitat de donar més seguretat a aquesta matèria, en aquesta llei s'opta per regular-la conjuntament amb la funció pública autonòmica, sempre amb respecte a l'autonomia local i a les previsions de la legislació estatal que tinguin una indubtable naturalesa bàsica i no s'oposin a l'EBEP. De fet, aquesta matèria, ja la regulava la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears, si bé, per entendre que la matèria de funció pública relativa al personal de les administracions locals, que prové del mateix títol competencial en l'Estatut d'Autonomia que el relatiu al personal de l'administració autonòmica, convé que es tracti en la mateixa llei, amb separació de la de règim local, per la qual cosa la seva regulació s'integra en l'articulat d'aquesta llei i es deroga el títol X sencer de la Llei 20/2006.

I és que el repartiment competencial que preveu la Llei Orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, en el darrer incís de l'apartat 3 de l'article 31, entre les competències de desplegament legislatiu i d'execució de la comunitat autònoma de les Illes Balears, fa una referència clara a "l'Estatut dels funcionaris de l'Administració de la comunitat autònoma i de l'administració local" i, en un apartat diferent, en el 13, fa referència al "règim local". A més, amb relació als consells insulars, l'article 70 indica que són competències pròpies dels consells insulars, a més de les que els siguin atribuïdes per la legislació estatal, únicament, en l'apartat 2, "Règim local", de manera que només sobre aquesta competència poden exercir, d'acord amb l'article 72, la potestat reglamentària. En definitiva, el títol competencial de règim local de l'article 70.2 de l'Estatut d'Autonomia no inclou el desenvolupament de l'Estatut del personal funcionari de l'administració local.

Per tot això, aquesta llei ha fet un pas endavant i es configura com una llei de la funció pública de totes les administracions públiques de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma -entitats locals (insulars, municipals, supramunicipals...) i administració autonòmica-, la qual cosa es concreta en adaptacions o en aplicacions a l'administració local en tot l'articulat, respectant l'autonomia local. A més, el darrer títol es dedica a algunes qüestions pròpies únicament d'aquesta darrera administració.

Sens perjudici d'això, aquesta llei també fa referència a algunes qüestions que encara que s'hi regulen perquè són consubstancials al seu objecte, van més enllà del que és pròpiament règim estatutari del personal funcionari, atès que estableixen atribucions de coordinació, cooperació i assistència a les entitats locals, a diversos òrgans de l'Administració de la comunitat autònoma o adscrits a aquesta darrera o als consells insulars, i que es podrien considerar dins la matèria de règim local.

IV

Així mateix, aquesta llei pretén avançar en el reconeixement de la igualtat entre homes i dones, per la qual cosa, a més de preveure qüestions introduïdes per la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, recull mesures de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, no totes de caràcter bàsic, però que s'han considerat adequades, com ara l'obligació d'acompanyar les convocatòries de proves selectives d'un informe d'impacte de gènere; l'obligatorietat de paritat en els tribunals i comissions avaluadores; formes de desempat quan hi ha la infrarepresentació del sexe femení; la valoració, en els concursos de mèrits, com si fos temps treballat, del temps en què s'ha estat en situacions d'excedències, de reduccions de jornada, de permisos o d'altres beneficis relacionats amb la maternitat o la paternitat i per raó de guarda legal o cura de familiars; mesures en matèria de formació, de vacances, obligatorietat dels plans d'igualtat, etc.

Abans d'analitzar el contingut d'aquesta llei, cal destacar que es pot definir com una llei de consens, perquè ha estat fruit d'un treball intens i conjunt entre l'Administració i les organitzacions sindicals, cosa que ha implicat un acord important en l'articulat.

V

El títol I delimita el nou àmbit d'aplicació en el sentit que ja s'ha esmentat, de manera que aquesta llei s'ha d'aplicar directament a l'Administració de la comunitat autònoma, a les administracions locals i als consells insulars de les Illes Balears, però també, en coherència amb el que estableix l'article 2.1 de l'Estatut bàsic, a les entitats de dret públic que en depenen.

VI

El títol II de la llei regula els òrgans competents en matèria de funció pública i l'atribució legal de competències en aquesta matèria i recull la classificació tradicional dels òrgans administratius. Fa una nova atribució de competències per tal d'agilitar-ne la gestió: es manté l'atribució de competències executives al Consell de Govern i al conseller o a la consellera competent en matèria de funció pública, i s'atribueixen o s'amplien, en els casos de matèria sanitària i docent, les competències atribuïdes al president o a la presidenta del Govern, al conseller o a la consellera competent en matèria d'educació, al conseller o a la consellera competent en matèria de sanitat, al conseller o a la consellera competent en matèria d'administració local, als consellers o a les conselleres en general quant al seu personal i als òrgans directius de les entitats que en depenen.

S'introdueix en la llei la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears, que ja funcionava, sense oblidar el reconeixement dels òrgans competents d'altres administracions d'acord amb la normativa pròpia de cadascuna. D'altra banda, es reforça el paper del Consell Balear de la Funció Pública en donar-li la funció d'emetre informes preceptius, no sols sobre avantprojectes de llei, sinó també de normes reglamentàries, relatius al personal al servei de les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears, quan puguin afectar el personal dels consells insulars i de les entitats locals, amb caràcter supletori, a la vegada que se n'amplien les funcions de proposta en matèries que puguin afectar el personal de les administracions de les Illes Balears.

En matèria d'escoles de formació, no sols es regula l'Escola Balear d'Administració Pública, sinó que, en coherència amb el nou enfocament de la llei, es reconeixen les que puguin tenir altres administracions.

VII

El títol III es dedica, recollint ja la nova terminologia de l'EBEP, al personal empleat públic al servei de les administracions de les Illes Balears. La Llei 3/2007 ja regulava algunes qüestions que preveia l'esborrany de la nova norma bàsica, però ara s'acaba d'adaptar a totes les que definitivament s'inclouen en l'Estatut bàsic.

Com a qüestions que es poden ressaltar, la nova llei aclareix quan s'entén que un lloc de treball es troba dins l'àmbit de reserva que preveu l'article 9.2 de l'EBEP, per implicar una participació directa o indirecta en l'exercici de la potestat pública o en la salvaguarda dels interessos generals, atès que si té alguna d'aquestes característiques entre les seves funcions, ha de ser ocupat necessàriament per personal funcionari. De fet, en consonància amb l'esperit de la norma bàsica, es manifesta que aquesta obligació s'estén també als ens de dret públic. Això implica que les entitats de dret públic, per exemple, han de tenir, si fan funcions que suposen l'exercici de potestats públiques, personal funcionari que hi estigui adscrit.

La figura del personal interí, a més d'adaptar-se a l'EBEP, es regula de manera més àmplia i se n'aclareixen qüestions que en la pràctica eren confuses. Es defineix, d'altra banda, el personal laboral per temps indefinit no fix i s'inclouen supòsits molt taxats de possibilitats de contractar personal laboral de durada determinada, independentment que les funcions per dur a terme no siguin les que la llei preveu per al personal laboral. La regulació del personal eventual abasta ara lògicament les altres administracions de les Illes Balears i s'aclareix que no pot exercir funcions directives ni executives, d'acord amb l'EBEP.

VIII

El títol IV, destinat a l'estructuració i l'ordenació de l'activitat professional, es divideix en tres capítols. El primer regula els instruments d'ordenació i de planificació dels recursos humans i, a més d'adaptar-se evidentment a les novetats de l'oferta pública de l'EBEP, com ara, entre d'altres, el fet que permet, opcionalment, convocar fins a un 10% addicional de places en relació amb les ofertes o que es pot executar mitjançant convocatòries durant els tres anys següents, introdueix un òrgan mixt format per les administracions de les Illes Balears i les organitzacions sindicals més representatives, anomenat Observatori de l'Ocupació Pública, per racionalitzar els recursos humans, orientat a una millora de la qualitat dels serveis públics i de les condicions de treball de les empleades i els empleats públics de totes les administracions de les Illes Balears.

El capítol II, destinat als registres de personal, regula no sols el Registre General de Personal de la comunitat autònoma, sinó que també reflecteix l'obligatorietat, prevista en l'EBEP, respecte del fet que les entitats locals també en constitueixin un. D'altra banda, dins la regulació de l'accés a les dades es recorda que els membres de les organitzacions sindicals, i aquestes organitzacions en el seu conjunt, han d'observar sigil professional sobre les dades de caràcter personal que puguin conèixer dels empleats públics, fins i tot després de deixar el seu càrrec.

El capítol III, que s'encarrega d'establir les línies generals d'estructuració de l'ocupació pública, destina una primera secció a l'ordenació de la funció pública i una segona a regular el lloc de treball, qüestió no definida directament en la llei anterior.

Així, quant a la primera secció, s'estableix que la funció pública autonòmica s'ordena mitjançant cossos, escales i especialitats, a la vegada que els cossos i escales s'agrupen d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, el nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'acomplir i les característiques de les proves d'accés en els grups i subgrups que s'enumeren, d'acord amb la nova regulació establerta per l'Estatut bàsic, la qual va ser introduïda en la tramitació del projecte al Senat, posteriorment a l'aprovació de la Llei 3/2007.

Quant al personal funcionari de les administracions locals que no tenguí habilitació de caràcter estatal, s'integra en les escales d'administració general i d'administració especial de cada corporació i s'agrupa, d'acord amb la titulació exigida per a l'ingrés, en els grups i subgrups abans indicats d'acord amb el que estableix la legislació bàsica estatal.

La segona secció, com s'ha dit, tracta del lloc de treball i de les relacions de llocs de treball, les plantilles i les ordres de funcions. Es defineix el lloc de treball com a conjunt de funcions o responsabilitats que, de conformitat amb el que disposen la relació de llocs de treball i l'ordre de funcions, han de ser exercides per una persona a través de diversos processos i mitjançant la realització de tasques que les satisfacin, per a l'acompliment de les quals són exigibles determinats mèrits, capacitats i experiència professional. La definició d'aquestes funcions i tasques serà determinant per poder avaluar adequadament en el futur l'acompliment per part de cada empleada o empleat públic.

A més, encara que la llei anterior ja esmentava les àrees funcionals, ara s'introdueixen de manera més ferma i s'estableix amb claredat que les diverses administracions públiques poden agrupar els seus llocs de treball en àrees funcionals, d'acord amb el que indica l'apartat 3 de l'article 73 de l'EBEP. Concretament, el treball en les mateixes àrees funcionals i relacionals s'haurà de valorar de manera preferent en els concursos en el futur, qüestió important perquè aquesta llei estableix la regla general d'aquesta forma de provisió per als llocs de l'Administració de la comunitat autònoma fins al nivell 28, inclòs, una altra de les grans novetats d'aquesta norma.

On s'ha fet un esforç especial, atesa la mancança normativa actual, és en la regulació dels llocs de naturalesa directiva, amb definició dels grans trets del seu règim jurídic, si bé deixant suficient autonomia a les administracions per poder determinar si introdueixen aquest concepte o no, quins llocs d'entre els que encaixen en el concepte establert tenen aquest caràcter, si han de ser o no coberts per personal funcionari, etc. Fent cas de les recomanacions de la comissió d'experts que va redactar l'informe previ a l'elaboració de l'EBEP i altres estudis doctrinals sobre la matèria, s'ha apostat per una regulació que reforci el caràcter professional d'aquests llocs. La llei opta per un model mixt, sens perjudici que, almenys en l'àmbit autonòmic, la major part del personal directiu procedirà del personal funcionari, de manera que només recaurà en personal aliè en casos excepcionals o en l'àmbit del sector públic, i sempre amb certes exigències de titulació i experiència. En la línia d'aquest concepte de professionalitat, s'ha considerat que si la persona duu a terme les seves funcions amb compliment dels objectius marcats, el cessament no pot ser discrecional. En un altre aspecte, s'ha determinat finalment que la persona que ocupi un lloc directiu quedi en situació de serveis especials, com fan en general altres comunitats autònomes.

IX

En el títol V, en la regulació dels sistemes selectius, s'equiparen els sistemes d'oposició i de concurs oposició en un mateix nivell, si bé es limita la valoració dels mèrits en aquest segon sistema, amb la pretensió de garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat de totes les persones aspirants. A més, el concurs es configura com a forma d'accés excepcional per a supòsits molt limitats.

Igualment, per primera vegada es regula la selecció del personal laboral del sector públic, per tractar que els principis constitucionals esmentats s'apliquin també de manera general en aquests ens i entitats.

També, amb l'objectiu d'avançar en la mobilitat interadministrativa, s'amplia la regulació de la possibilitat d'homogeneïtzar els sistemes selectius entre les administracions i que els ajuntaments puguin concertar amb el consell insular corresponent o amb la comunitat autònoma que el desplegament de la seva oferta pública, el duguin a terme aquestes administracions.

L'accés a l'ocupació pública per part de les persones amb discapacitat també es regula de manera més detallada per arribar a totes les administracions i entitats del sector públic. També s'inclou la regulació de l'accés a l'ocupació pública de persones amb la nacionalitat d'altres estats, d'acord amb la normativa de l'Estatut bàsic, i s'hi adapta en general tot el títol.

X

El títol VI regula, entre d'altres, dues qüestions clau: la carrera professional i l'avaluació de l'acompliment. La carrera es reconfigura ara d'acord amb la novetat de la carrera horitzontal introduïda per l'EBEP, de manera que es distingeix entre la carrera vertical i l'horitzontal. La primera consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió establerts i suposa l'assumpció de nivells superiors dins el mateix cos o escala al qual es pertany i es materialitza en la possessió d'un grau personal. La carrera horitzontal, d'altra banda, consisteix en la progressió de nivell o esglaió, sense necessitat de canviar de lloc de treball. Així, en les administracions que decideixin implantar-la, cada persona funcionària tindrà un nivell de carrera vinculat a la seva trajectòria professional, amb la previsió que, per a cada grup o subgrup, s'ha d'establir una retribució complementària, anomenada complement de carrera horitzontal, que ha d'estar vinculada al nivell professional assolit pel funcionari o funcionària, un cop avaluat l'acompliment, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

La llei també aclareix la qüestió del grau inicial, que correspondrà al nivell mínim de l'interval de nivells dels llocs de treball d'acord amb el grup o subgrup en què figurin classificats els cossos o escales de les places convocades.

La gran novetat, per tant, és la regulació de la carrera horitzontal, la qual pretén que no sigui simplement la valoració de l'antiguitat en un lloc, sinó que se sostingui en una diversitat de factors que persegueixen la millora de la qualitat en la funció pública. Així, s'ha de valorar, amb modulació de la seva intensitat segons els subgrups, la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de

l'acompliment, sens perjudici d'altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida, com també l'absentisme no justificat i la implicació en els objectius fixats per l'organització. Per tant, es converteix en una eina importat per incentivar la millora del servei públic, a la vegada que permet que el personal no necessiti canviar de lloc de treball en els concursos per poder avançar en la seva carrera professional.

Atès que, d'acord amb l'EBEP, la carrera professional s'inicia amb la superació del procés selectiu com a personal funcionari de carrera, s'estableix un nivell "zero" d'entrada en la carrera horitzontal, després de la superació del procés selectiu, el qual tindrà la consideració de mínim i no podrà ser retribuït.

La carrera horitzontal va lligada a l'avaluació de l'acompliment, la regulació de la qual es deriva a reglaments de cada administració, però se'n preveuen unes garanties mínimes, com són ara que ha d'incloure audiència a la persona interessada i la possibilitat de recurs o que en les diverses comissions d'avaluació que es creïn necessàriament hi ha d'haver un representant sindical nomenat a proposta de les organitzacions sindicals de l'àmbit corresponent.

D'altra banda, la regulació de la promoció interna recull les adaptacions necessàries derivades de la nova classificació dels grups professionals i també es taxa el límit màxim de la valoració dels mèrits en la fase de concurs, que no pot superar el 30% de la puntuació màxima assolible. Es preveu també el reconeixement de la promoció interna feta a l'Estat pel personal transferit i, en el mateix sentit, quant al personal autonòmic transferit als consells insulars.

XI

El títol VII comença amb un article que garanteix la mobilitat al personal funcionari. A aquest efecte, s'obliga les administracions de les Illes Balears a obrir almenys un 5% dels seus llocs de treball per al personal d'aquestes administracions, del qual s'haurà d'obrir un mínim del 2%, progressivament, per a cada grup o subgrup de classificació o categoria professional.

A més d'un intent d'aclarir la regulació de la mobilitat en general, es preveu que quan la mobilitat forçosa suposi un canvi de municipi de residència o signifiqui allunyament de més de 25 quilòmetres del domicili habitual de la persona funcionària que, a més, impliqui una distància major que la que hi havia amb el lloc anterior, aquesta persona tindrà dret a la indemnització que es fixi reglamentàriament. Aquesta distància s'ha escollit com a referència en altres qüestions de la llei, com a garantia per al personal.

Atès que, si bé d'una banda s'ha de garantir la possibilitat de mobilitat del personal, un excessiu canvi del personal que ocupa els llocs de treball va en detriment de l'eficàcia, per la qual cosa s'introdueix com a nou mèrit per valorar en els concursos la major permanència ininterrompuda com a funcionari de carrera amb destinació definitiva en el mateix lloc que està ocupant en el moment de concursar.

En la lliure designació, la gran novetat és la regulació taxada dels supòsits que permeten aquesta forma de provisió a la comunitat autònoma de les Illes Balears, a la vegada que desapareix d'aquests supòsits el del lloc directiu, atès que ara s'ha de designar segons el que es reguli per a aquest tipus de llocs.

En les comissions de servei, es preveuen les causes de finalització, a banda del transcurs del temps previst, i es regulen les comissions de servei en altres administracions i en entitats del sector públic, amb la qual cosa es pretén ordenar aquesta matèria.

En general, es regula de manera més clara i extensa tot el que es refereix a la mobilitat forçosa i en un altre capítol sobre pèrdua del lloc de treball, en el qual es presta atenció a la remoció i als seus efectes, i es modifica una regulació anterior que resultava de difícil aplicació pràctica.

Una altra novetat important d'aquesta llei és la previsió que el personal que hagi obtingut una destinació per haver participat en un sistema de provisió en una altra administració s'hi pot integrar, sempre que ho sol·liciti i compleixi tots els requisits del cos o escala corresponent, atès que l'EBEP obliga, fins i tot en casos de remoció, a assignar-li un lloc de treball d'acord amb les normes de l'Administració de destinació.

XII

El següent títol, el VIII, es dedica a les situacions administratives, amb una regulació que s'adapta i inclou la normativa de l'EBEP, a la vegada que intenta aclarir la matèria.

Una gran transcendència pràctica té la nova regulació de l'excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic, en els supòsits de passar a ocupar llocs mitjançant un nomenament de personal funcionari interí o com a personal amb contracte laboral temporal, atès que el funcionari o funcionària només podrà ser declarat en aquesta situació quan hagi prestat serveis com a funcionari de carrera en el cos o escala de procedència com a mínim durant un any des de l'ingrés en el cos o escala en què es declara aquesta situació. En la resta de casos, sempre que compleixi els requisits i amb els efectes legalment prevists, ha de ser declarat en la situació d'excedència voluntària per interès particular. Aquesta regulació, més flexible que la que conté la normativa actual, pretén que les persones que accedeixen a una administració després d'un procés selectiu, amb el cost que suposa, no marxin immediatament a una altra administració, sinó que almenys estiguin un any en l'administració en què opositen.

L'excedència voluntària també modifica els seus terminis i, així, es rebaixa el temps de prestació de serveis previs i el que s'ha d'estar en aquesta situació.

L'excedència per agrupament familiar s'estén també, en la llei, a l'ascendent o descendent de primer grau, i la que es dóna per la cura de familiars també inclou ara la d'una persona a càrrec quan se'n tengui la guarda legal, per un període mínim de dos mesos i s'amplia a un període màxim de tres anys.

Altres novetats importants a favor del personal són el reconeixement del dret a la reserva durant un any del lloc de treball que desenvolupaven pel que fa a l'excedència per motius de salut, la creació d'una excedència nova que hi ha en altres comunitats autònomes, com és ara l'excedència amb reserva de lloc, o la regulació de l'excedència voluntària incentivada.

Els drets, els deures i les incompatibilitats es regulen en el títol IX. En aquesta matèria, com en la resta de la Llei, s'introdueix la normativa bàsica de l'EBEP. Cal destacar la regulació de les vacances, en què es reconeix la possibilitat de gaudir-ne més enllà de l'any natural en alguns supòsits i els dies addicionals en la forma que reglamentàriament es prevegi, tal com ja estableix la normativa autonòmica, a més de recollir els dies addicionals de lliure disposició d'acord amb l'Estatut bàsic.

Quant a la regulació concreta dels permisos horaris o per dies, llicències, reduccions o flexibilitzacions de jornada o absència del treball, per causes justificades, s'opta per preveure les situacions que s'han de considerar o protegir, que poden donar lloc a alguns dels drets indicats, i no la regulació completa, per tal de no donar rigidesa a aquesta matèria, que es desplegarà reglamentàriament o per pacte. En tot cas, la llei estableix que cada una de les administracions de les Illes Balears ha de determinar per reglament o per acord del ple, o per pacte o acord amb els representants del personal, els requisits, la durada i els efectes dels permisos o llicències del seu personal funcionari, així com si tenen caràcter retribuït o no, si bé sempre amb respecte, com a mínim, al que estableixen els articles 48, 49 i 50 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

En matèria retributiva, es canvia l'estructura de les retribucions complementàries per adequar-se a les novetats en la carrera i a la normativa bàsica que impedeix que el personal interí rebi retribucions lligades a aquesta. Per això, es distingeixen els complements de lloc, en relació amb el que s'ocupa -de destinació, específic i per realització de torns-, i els de carrera -de carrera vertical, que seria el complement de qui té un grau consolidat superior al de destinació del lloc que ocupa, i només per la diferència, i el de carrera horitzontal. La productivitat, d'altra banda, es lliga a l'avaluació de l'acompliment, com exigeix l'EBEP, si bé transitòriament continua amb la regulació actual fins que es posi en funcionament.

Una altra qüestió nova que recull aquesta llei, procedent de l'EBEP, és la del dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional i el dret de reunió, regulació que, a la vegada, s'adapta a la nostra idiosincràsia. Es pot destacar la previsió en la llei que les entitats del sector públic s'han d'ajustar, en els processos de negociació col·lectiva de les condicions de treball del seu personal, als criteris i a les directrius emeses pels òrgans de govern a què aquestes entitats estiguin adscrites, per evitar la dispersió en aquesta matèria, i, d'altra banda, la previsió de regulació de la solució extrajudicial de conflictes col·lectius, en la disposició addicional onzena. També preveu la llei com a novetat la constitució d'una mesa de negociació per a les administracions locals de les Illes Balears per negociar les matèries i condicions de treball, la regulació de les quals sigui competència de la comunitat autònoma de les Illes Balears i que afectin exclusivament el personal de les administracions locals d'aquesta comunitat.

Una altra qüestió que s'afronta és la de les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques; es declara que la relació de llocs de treball ha d'incloure el factor d'incompatibilitat, en l'Administració de la comunitat autònoma, per evitar diferències de tracte, en el complement específic de tots els llocs de nivell de complement de destinació de nivell 23 o superior, sens perjudici que es pugui afegir aquest factor a altres llocs per raó de les seves funcions. Els mateixos criteris s'han de seguir en el sector públic autonòmic i també en les administracions locals.

XIII

Atès que l'EBEP, en l'article 93.1, subjecta el personal funcionari i el laboral al règim disciplinari establert en el títol VII i en les normes que les lleis de funció pública dictin en desplegament d'aquest estatut, s'han introduït dins l'articulat d'aquesta llei les referències que l'EBEP fa al personal laboral quant a aquesta matèria, amb cura de respectar totalment l'apartat 4 del mateix article.

En la resta, el règim disciplinari, que regula el títol X, s'adapta a l'EBEP, si bé s'han revisat els supòsits dels diferents tipus de faltes i s'hi introdueix el demèrit com a sanció.

El títol XI pretén recollir algunes normes específiques de les administracions locals que no tenien ubicació possible dins la resta de l'articulat. Entre aquestes normes s'inclou la normativa del personal funcionari d'habilitació estatal, que ha canviat el seu règim competencial després de l'EBEP.

XIV

Aquesta llei es completa amb 21 disposicions addicionals, entre les quals destaquen les que defineixen, als efectes d'aquesta llei, el sector públic o l'alt càrrec, i 22 disposicions transitòries, conseqüència dels canvis que s'introdueixen un cop adaptada a l'EBEP des del règim de la llei anterior.

En darrer lloc, hi ha una disposició derogatòria que inclou, a part de la Llei 3/2007, com és lògic, algunes normes concretes, així com cinc disposicions finals, entre les quals destaquen la que modifica la Llei 2/1996, de 19 de novembre, d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

TÍTOL I

OBJECTE, PRINCIPIS I ÀMBIT D'APLICACIÓ DE LA LLEI

Article 1 Objecte

L'objecte d'aquesta llei, en l'exercici de les competències atribuïdes per l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears en els articles 30.1 i 31.3 i en el marc de la normativa bàsica de l'Estat, és la regulació de la funció pública de la comunitat autònoma i de les administracions locals de les Illes Balears i la determinació del règim jurídic del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació amb l'abast que en cada cas s'hi estableix.

Article 2**Principis informadors**

1. La funció pública és un instrument per gestionar i satisfer els interessos generals que té encomanats l'Administració, i s'ordena jeràrquicament d'acord amb els principis d'actuació següents:

- a) Servei a la ciutadania i als interessos generals.
- b) Igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en l'accés i en la promoció professional.
- c) Sotmetiment ple a la llei i al dret.
- d) Igualtat de tracte entre dones i homes.
- e) Objectivitat, eficàcia, professionalitat i imparcialitat en el servei garantits amb la inamovibilitat en la condició de personal funcionari de carrera.
- f) Eficàcia, eficiència i economia en la planificació i gestió dels recursos humans.
- g) Desenvolupament i qualificació professional permanent del personal empleat públic.
- h) Transparència.
- i) Avaluació i responsabilitat en la gestió.
- j) Jerarquia en l'atribució, ordenació i acompliment de les funcions i tasques.
- k) Negociació col·lectiva i participació, a través de representants, en la determinació de les condicions d'ocupació.
- l) Cooperació i col·laboració entre les administracions públiques en la regulació i gestió de l'ocupació pública, sempre amb el respecte a l'exercici legítim de les competències de cada administració.
- m) Implantació progressiva de noves tecnologies de la informació i de l'administració electrònica per garantir el dret dels ciutadans i les ciutadanes a relacionar-se amb les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears i accedir als serveis públics per aquests mitjans.

2. La funció pública de cadascuna de les administracions de les Illes Balears està integrada pel conjunt d'empleades i empleats públics inclosos en l'apartat 2 de l'article 18 d'aquesta llei que hi presten serveis retribuïts o en la resta de les entitats de dret públic a què es refereix l'article 3, mitjançant una relació de caràcter especial, regulada per la normativa administrativa o laboral i informada pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en l'accés i en la promoció professional.

3. Les empleades i els empleats públics de les administracions de les Illes Balears, en l'exercici de les funcions que tenen encomanades, han d'actuar sotmesos als principis d'imparcialitat, professionalitat, diligència, bona fe i responsabilitat.

4. Amb la finalitat de satisfer els interessos generals, cadascuna de les administracions de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears té atribuïda la potestat d'autoorganització que, d'acord amb l'ordenament jurídic, les faculta per estructurar, establir el règim jurídic i dirigir i fixar els objectius de la seva funció pública en l'àmbit de les seves competències.

Article 3**Àmbit d'aplicació**

1. Aquesta llei és aplicable directament al personal funcionari, al personal eventual i, si escau, al personal laboral de les administracions següents:

- a) L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i les entitats o organismes autònoms que en depenguin.
- b) Les administracions dels consells insulars i de la resta de les entitats locals situades en el territori de les Illes Balears, i les entitats o organismes autònoms que en depenguin, en la forma que indica l'article 198.
- c) Les altres entitats de dret públic dotades de personalitat jurídica pròpia, encara que hagin d'ajustar la seva activitat a l'ordenament jurídic privat, vinculades a aquelles administracions o que en depenguin.
- d) Els consorcis dotats de personalitat jurídica pròpia, subjectes a l'ordenament autonòmic, insular o local.

2. El personal docent i el personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears es regeixen per la legislació específica dictada per l'Estat i per la legislació autonòmica específica dictada en l'àmbit de les seves competències, així com per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb l'abast que estableix l'apartat 3 de l'article 2, com també per la normativa específica de desplegament.

Els preceptes d'aquesta llei únicament els són aplicables de manera supletòria a la legislació esmentada en el paràgraf anterior, i sempre que siguin compatibles amb la naturalesa jurídica i amb les singularitats pròpies que defineixen el règim jurídic de cada un d'aquests col·lectius. En cap cas, no els són aplicables els articles d'aquesta llei que desenvolupen les qüestions a què fa referència l'apartat 3 de l'article 2 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

3. Aquesta llei també és aplicable, amb les especificitats derivades de la seva pròpia organització, al personal següent:

- a) Personal del Consell Consultiu de les Illes Balears i del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears.
- b) Personal de les universitats públiques radicades a la comunitat autònoma de les Illes Balears que no sigui personal docent ni investigador, respectant l'autonomia universitària.
- c) Personal de l'Agència Tributària de les Illes Balears, sens perjudici del que estableix la seva normativa reguladora respecte de l'estructura organitzativa i funcional i del règim del personal d'aquest ens.
- d) Personal d'altres òrgans estatutaris o entitats de dret públic que es creïn per llei.

4. Els col·lectius amb característiques especials per raó de les funcions que tenen atribuïdes poden ser objecte de regulació específica mitjançant normes que adequin aquesta llei a les seves peculiaritats.

5. El règim del personal dependent del Parlament de les Illes Balears, de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears i de la Sindicatura de Greuges de les Illes Balears, en virtut del principi d'autonomia organitzativa, administrativa i financera, i ateses les característiques especials de la seva activitat, ha de ser el que estableixi cada institució, de conformitat amb els principis que es despleguen en aquesta llei, que serà aplicable en tot allò que no s'hi prevegi expressament.

6. El personal laboral de les administracions i entitats o organismes autònoms esmentats en les lletres a) i b) de l'apartat 1 d'aquest article es regeix, a més de fer-ho per les normes que conté l'Estatut bàsic de l'empleat públic que li són aplicables i per la resta de normes laborals i convencionals també aplicables, pels preceptes d'aquesta llei que, en aplicació de l'Estatut bàsic, ho disposin expressament.

7. El personal laboral que presta serveis en les entitats del sector públic autonòmic, insular o local de les Illes Balears subjectes a aquesta llei d'acord amb l'apartat 1 d'aquest article, s'ha de regir, a més, pels preceptes de la normativa de sector públic corresponent i per la norma fundacional pròpia, sens perjudici del que estableix l'apartat 5 de l'article 19 d'aquesta llei.

8. El personal que presti serveis en la resta d'entitats del sector públic no incloses en les lletres c) i d) de l'apartat 1 d'aquest article, com ara societats mercantils o fundacions del sector públic, es regeix per la normativa laboral, però li són aplicables, com a mínim, els principis dels articles 52, 53, 54, 55 i 59 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Al personal que presti serveis en entitats integrants del sector públic autonòmic a què fa referència aquest apartat, li són aplicables, a més, les normes que desenvolupen aquests principis en el capítol I del títol V d'aquesta llei, com també les normes d'aquesta llei que ho disposin expressament.

9. El personal dels cossos de la policia local s'ha de regir, excepte en el que estableix per a aquest personal la Llei Orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat, pels preceptes de l'Estatut bàsic de l'empleat públic que li siguin aplicables, per la legislació específica dictada per la comunitat autònoma de les Illes Balears i per les previsions d'aquesta llei.

TÍTOL II ÒRGANS I ENS COMPETENTS EN MATÈRIA DE FUNCIÓ PÚBLICA

Capítol I Òrgans competents en matèria de funció pública

Article 4 Òrgans competents

1. Són competents en matèria de funció pública els òrgans de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears següents:

- a) Òrgans executius:
 - El president o la presidenta del Govern.
 - El Consell de Govern.
 - El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.
 - El conseller o la consellera competent en matèria d'educació.
 - El conseller o la consellera competent en matèria de sanitat.
 - El conseller o la consellera competent en matèria d'administració local.
 - Els consellers o les conselleres, i els òrgans directius de les entitats o organismes autònoms que en depenen, amb relació al personal que hi estigui adscrit, en els termes establerts en aquesta i en altres lleis.

- b) Òrgans consultius:
 - El Consell Balear de la Funció Pública.
 - La Comissió de Personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- c) Òrgans de control:
 - La Inspecció General de Serveis.
 - La Comissió Interdepartamental de Retribucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

2. Són òrgans competents en matèria de funció pública de les administracions insulars i locals els que determini la seva normativa corresponent.

Article 5 Competències del president o de la presidenta del Govern de les Illes Balears

Al president o a la presidenta del Govern de les Illes Balears li correspon:

- a) Resoldre els conflictes institucionals i d'atribucions que se li plantegin.
- b) Impulsar, supervisar i coordinar la política de funció pública de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- c) Concedir els premis, les distincions i les recompenses propis de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- d) Vetllar pel compliment de les lleis en matèria de funció pública.

Article 6 Competències del Consell de Govern

1. Correspon al Consell de Govern establir la política general de l'administració autonòmica en matèria de funció pública, dirigir-ne el desplegament i l'aplicació i exercir la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària en aquesta matèria.

2. Li correspon, en particular, en relació amb el personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i les entitats o organismes autònoms que en depenen:

- a) Aprovar els projectes de llei i els decrets en matèria de personal.
- b) Establir les directrius que han de regir l'actuació dels òrgans de l'administració autonòmica que exerceixen competències en matèria de personal.
- c) Establir les instruccions i directrius a què s'han de subjectar les persones que representen l'Administració de la comunitat autònoma en la negociació col·lectiva amb la representació sindical del personal funcionari i laboral en matèria de condicions d'ocupació, donar validesa i eficàcia als acords assolits mitjançant l'aprovació expressa i formal d'aquests acords, així com establir les condicions de treball en els supòsits en què no es produeixi cap acord en la negociació.
- d) Garantir l'acompliment dels pactes i els acords, i, excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, disposar-ne la modificació o suspensió en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

e) Aprovar les relacions de llocs de treball del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats o organismes autònoms que en depenen.

f) Aprovar els plans d'ordenació de recursos humans generals i específics.

g) Determinar el nombre, les característiques i les retribucions dels llocs de treball del personal eventual.

h) Fixar les normes i els criteris per a l'aplicació del règim retributiu del personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma, amb l'informe previ i vinculant de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears, a proposta dels consellers o conselleres competents en matèria de funció pública, en matèria d'educació o en matèria de sanitat, segons correspongui.

i) Determinar els intervals de nivells que corresponen a cada grup o subgrup i, quan pertoqui, als cossos i a les escales funcionaris, així com les directrius generals sobre promoció del personal funcionari.

j) Determinar els requisits dels procediments o dels cursos que habilitin per obtenir graus personals superiors als consolidats.

k) Aprovar l'oferta pública d'ocupació.

l) Establir, dins els cossos o les escales, les especialitats que siguin necessàries per garantir el principi d'eficàcia de l'actuació administrativa.

m) Determinar, a proposta del Consell Balear de Funció Pública, les equivalències entre els diferents cossos i escales o altres sistemes d'agrupació de personal funcionari de les diverses administracions de les Illes Balears, sempre que les seves funcions i el nivell de titulació exigint per a l'accés siguin anàlegs.

n) Fixar la jornada i l'horari general i especial de treball.

o) Aprovar, a proposta del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública, d'educació o de sanitat, segons correspongui, els criteris per establir les mesures que garanteixin els serveis mínims en cas de vaga del personal empleat públic de l'administració autonòmica.

p) Resoldre els procediments disciplinaris en cas de sanció de separació del servei del personal funcionari, inclosa la revocació del nomenament del personal funcionari interí, a proposta de l'òrgan competent per iniciar-los.

q) Establir els criteris per contractar el personal d'alta direcció i per seleccionar i contractar en general el personal al servei del sector públic autonòmic, a proposta del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública amb l'informe previ del director general competent en matèria de pressuposts.

r) Aprovar, a proposta del conseller competent en matèria de funció pública, d'educació o de sanitat, segons correspongui, els criteris generals del sistema de carrera que s'articuli per al personal al servei de l'administració autonòmica amb els corresponents nivells de complement de carrera.

s) Disposar, a proposta del conseller competent en matèria de funció pública, d'educació o de sanitat, segons correspongui, els sistemes que permetin avaluar l'acompliment del lloc de treball, els quals s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació, així com determinar els efectes de l'avaluació.

t) Regular el règim jurídic específic del personal directiu, d'acord amb el que preveu aquesta llei i la resta de normes que li siguin aplicables.

u) Disposar, amb caràcter excepcional, la rehabilitació de la condició de personal funcionari de qui l'hagi perduda per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, d'acord amb les circumstàncies i entitat del delictes comès, amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada.

v) Resoldre la remoció d'un empleat públic d'un lloc obtingut per concurs.

w) Determinar els llocs de treball de la funció pública que no poden ser coberts per persones amb la nacionalitat d'altres estats membres de la Unió Europea.

x) Aprovar, a proposta de la conselleria competent en matèria de funció pública, les agrupacions de llocs de treball en àrees funcionals o relacionals, si escau, amb la finalitat d'ordenar-ne la selecció, la formació, la provisió de llocs de treball i la mobilitat del personal empleat públic.

y) Aprovar els criteris per fer procediments selectius comuns per a aquelles administracions de les Illes Balears que voluntàriament s'hi adhereixin.

z) Exercir la resta de competències que li atribueix la normativa vigent.

Article 7

Competències del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública

1. Correspon al conseller o a la consellera competent en matèria de funció pública el desenvolupament general, la coordinació, el control i l'execució de la política que estableixi el Consell de Govern en matèria de personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma, dins l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei.

2. Sens perjudici de les competències atribuïdes a altres òrgans en els articles següents quant al personal docent i el personal estatutari que acompleixi les seves funcions en centres sanitaris dels serveis de salut de les Illes Balears, li correspon, en particular:

1r. Quant al desenvolupament general, la coordinació i el control:

a) Preparar els projectes de llei i de disposicions reglamentàries en matèria de funció pública i proposar-ne l'aprovació al Consell de Govern, quan correspongui.

b) Impulsar, coordinar i, quan pertoqui, executar els plans i els programes que estableixen mesures i activitats tendents a millorar el rendiment, la formació i la promoció del personal i la qualitat dels serveis públics.

c) Tenir cura del compliment de les normes d'aplicació general en matèria de funció pública per part dels òrgans de l'Administració i de les entitats de dret públic que en depenen i exercir la inspecció general sobre tot el personal.

d) Emetre informe sobre els avantprojectes de llei i els projectes de disposicions generals relatius a qüestions pròpies d'altres conselleries en els aspectes que incideixin en matèria de personal.

e) Preparar el projecte d'oferta pública d'ocupació.

f) Proposar al Consell de Govern l'aprovació de la relació de llocs de treball del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats o organismes autònoms que en depenen.

g) Proposar al Consell de Govern l'aprovació de la relació de llocs de treball del personal funcionari al servei de les entitats de dret públic del sector públic autonòmic, quan en tinguin.

h) Proposar al Consell de Govern l'establiment de la jornada i l'horari general de treball, com també de l'especial, amb l'informe previ dels o de les titulars de les conselleries de les quals depengui funcionalment el col·lectiu afectat.

i) Proposar al Consell de Govern les normes i els criteris per aplicar el règim retributiu del personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, amb l'informe previ de la Comissió Interdepartamental de Retribucions.

j) Exercir la representació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears en els òrgans de negociació col·lectiva del personal funcionari i laboral, i establir, d'acord amb les instruccions i directrius que marqui el Consell de Govern, els criteris bàsics que garanteixin l'homogeneïtat i la coherència dels acords, pactes i convenis.

k) Establir, d'acord amb les instruccions i directrius que marqui el Consell de Govern, els criteris marc que garanteixin l'homogeneïtat i la coherència dels convenis col·lectius del sector públic autonòmic, llevat d'aquells que afectin el personal docent o l'estatutari.

l) Coordinar i supervisar que, en cas de vaga del personal empleat públic, cada conselleria estableixi les mesures que garanteixin els serveis mínims, d'acord amb els criteris aprovats pel Consell de Govern.

m) Proposar l'adopció d'acords en matèria de personal.

2n. Quant a l'execució:

a) Dictar les instruccions, circulars i ordres de serveis que siguin necessàries en matèria de personal, en particular les que siguin convenients per garantir la coordinació i el control de l'execució de les polítiques de personal.

b) Atorgar les recompenses, premis i distincions que es determinin reglamentàriament, quan no correspongui al president o a la presidenta del Govern de les Illes Balears.

c) Convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció.

d) Nomenar el personal funcionari de carrera i expedir els títols d'aquest personal, nomenar el personal funcionari interí i formalitzar els contractes de treball del personal laboral.

e) Disposar la pèrdua de la condició de personal funcionari, llevat que derivi de la sanció disciplinària de separació del servei, acordar el cessament del personal funcionari interí i l'extinció de les relacions laborals del personal laboral.

f) Disposar, a sol·licitud de la persona interessada, la jubilació voluntària o parcial del personal funcionari, així com, d'ofici, declarar la jubilació forçosa en complir l'edat establerta legalment, excepte en els casos en què s'autoritzi la prolongació de permanència en el servei actiu, o per declaració d'incapacitat permanent per exercir les funcions pròpies del cos, escala o especialitat o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o incapacitat permanent total en relació amb les funcions del seu cos, escala o especialitat, com també prorrogar, amb la sol·licitud prèvia, el servei actiu.

g) Disposar la rehabilitació de la condició de personal funcionari, una vegada desapareguda la causa objectiva que la va motivar, un cop sol·licitada per la persona interessada.

h) Resoldre els procediments d'integració del personal funcionari i d'homologació del personal laboral.

i) Convocar i resoldre els procediments ordinaris de provisió de llocs de treball, establir-ne les bases i nomenar els membres dels òrgans de valoració.

j) Resoldre les comissions de servei en l'àmbit de l'administració autonòmica, a proposta de les conselleries afectades.

k) Resoldre l'adscripció, amb caràcter provisional, del personal funcionari i laboral sense destinació definitiva, com també la permuta de destinació entre el personal funcionari o laboral en actiu.

l) Autoritzar les comissions de serveis del personal de l'administració autonòmica a altres administracions públiques o a entitats de dret públic, a proposta dels organismes afectats.

m) Resoldre les sol·licituds de reconeixement de compatibilitat del personal al servei de l'administració autonòmica i del personal al servei del sector públic autonòmic, excepte les del personal docent i les del personal laboral que exerceixi funcions docents, fins i tot quan treballin en una entitat del sector públic de dret públic o privat, i les del personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears.

n) Resoldre l'adquisició i el canvi de grau personal.

o) Resoldre els procediments disciplinaris incoats al personal funcionari per faltes greus o molt greus, excepte quan impliquin separació del servei.

p) Resoldre els procediments disciplinaris per faltes greus o molt greus en relació amb el personal laboral i acordar l'extinció dels contractes de treball d'aquest personal.

q) Resoldre els procediments de remoció del personal funcionari de carrera, excepte quan correspongui al Consell de Govern, d'acord amb l'article 115, així com resoldre els cessaments del personal funcionari interí que preveu l'apartat 3 de l'article 21.

r) Exercir la competència en matèria de seguretat i salut laboral en general, i especialment quant als procediments d'adaptació i canvi de lloc de treball per motius de salut del personal.

s) Reconèixer al personal el dret a percebre el complement de destinació en la quantia que la Llei de pressuposts generals de l'Estat fixa anualment per als directors i per a les directores generals de l'Administració de l'Estat.

t) Reconèixer la progressió en la carrera en els termes que s'estableixin.

u) Declarar les situacions administratives del personal funcionari, inclosa la suspensió provisional derivada d'un procediment judicial en els casos en què no hi hagi un expedient disciplinari incoat, sens perjudici de la competència que li correspon d'acord amb l'article 10.2.j).

v) Resoldre el trasllat mitjançant l'adjudicació, en el règim que correspongui, d'un lloc de treball a les empleades públiques víctimes de violència de gènere o al personal víctima de qualsevol tipus de violència, així com resoldre la mobilitat per motius de salut que preveu l'article 104.

- w) Disposar, quant al personal laboral, la suspensió de la seva relació i, en general, exercir, amb relació a aquest personal, les funcions que la legislació laboral atribueix a l'empresari.
- x) Reconèixer els serveis previs en l'administració pública i els triennis corresponents.
- y) Resoldre els procediments en matèria de prestacions d'acció social.

3. Li corresponen també les competències que l'article 10 estableix, quant al personal al servei de la conselleria que presideix, les que en matèria de funció pública i de personal li atribueixi la normativa vigent i, en general, les que no estiguin atribuïdes expressament a altres òrgans.

Article 8

Competències de la o del titular de la conselleria competent en matèria d'educació

1. El conseller o la consellera competent en matèria d'educació exerceix, en relació amb el personal docent al servei de l'administració autonòmica i en coordinació amb el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, les competències següents:

- a) Preparar els projectes de llei i de disposicions reglamentàries en matèria de personal docent i proposar-ne l'aprovació al Consell de Govern, quan correspongui.
- b) Impulsar, coordinar i, quan pertoqui, executar els plans i els programes que estableixen mesures i activitats tendents a millorar el rendiment, la formació i la promoció del personal docent i la qualitat dels serveis públics educatius.
- c) Tenir cura del compliment de les normes d'aplicació específiques en matèria de funció pública docent i exercir la inspecció general sobre el personal docent.
- d) Proposar al Consell de Govern les normes i les directrius necessàries per fixar el règim retributiu del personal docent, amb l'informe previ de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- e) Aprovar el calendari laboral i l'horari de treball del personal docent.
- f) Proposar al Consell de Govern l'aprovació de l'oferta pública d'ocupació del personal docent.
- g) Elevar al Consell de Govern, perquè els resolgui, els expedients disciplinaris que impliquin separació del servei del personal docent.
- h) Exercir la representació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears en els òrgans de negociació col·lectiva del personal docent i del personal laboral docent que en depèn, d'acord amb les instruccions i directrius que estableixi el Consell de Govern.
- i) La resta de facultats que, en matèria de funció pública o personal docent, li atribueixi el Consell de Govern.

2. Quant a l'execució, correspon al conseller o a la consellera competent en matèria d'educació, en relació amb el personal docent no universitari:

- a) Dictar les instruccions, circulars i ordres de serveis que siguin necessàries en matèria de personal.
- b) Convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció.
- c) Convocar i resoldre els procediments ordinaris de provisió de llocs de treball, establir-ne les bases i nomenar els membres dels òrgans de valoració.

d) Resoldre les comissions de serveis per ocupar llocs de treball docents.

- e) Nomenar el personal de caràcter interí.
- f) Formalitzar els contractes de treball.
- g) Resoldre les sol·licituds de reconeixement de compatibilitat del personal docent i del personal laboral que exerceixi funcions docents, fins i tot quan treballi en una entitat del sector públic de dret públic o privat.
- h) Reconèixer el temps de serveis previs.
- i) Reconèixer els triennis i els sexennis.
- j) Declarar les situacions administratives.
- l) Disposar, a sol·licitud de la persona interessada, la jubilació voluntària o parcial del personal docent, així com, d'ofici, declarar la jubilació forçosa o per declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del cos i especialitat o pel reconeixement d'una pensió, incapacitat permanent absoluta o incapacitat permanent total en relació amb les funcions del seu cos i especialitat, com també prorrogar, un cop ho hagi sol·licitat la persona interessada, el servei actiu.
- m) Disposar la rehabilitació de la condició de funcionari docent, una vegada desapareguda la causa objectiva que la va motivar, d'acord amb la sol·licitud de la persona interessada.
- n) Resoldre els expedients disciplinaris del personal docent, excepte quan impliquin separació del servei.
- o) Resoldre el reconeixement o la denegació de les prestacions d'acció social al personal docent no universitari.
- p) Resoldre el trasllat mitjançant l'adjudicació, en el règim que correspongui, d'un lloc de treball a les empleades públiques víctimes de violència de gènere o al personal víctima de qualsevol tipus de violència, així com resoldre la mobilitat per causa de salut.
- q) Exercir la competència en matèria de seguretat i salut laboral en general i especialment quant als procediments d'adaptació i de canvi de llocs de treball per motius de salut del personal.
- r) La resta de facultats que, en relació amb aquesta matèria, li atribueixi el Consell de Govern.

Article 9

Competències de la o del titular de la conselleria competent en matèria de sanitat

1. El conseller o la consellera competent en matèria de sanitat exerceix, en relació amb el personal estatutari dels centres i institucions sanitàries dels serveis de salut de les Illes Balears i en coordinació amb el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, les competències següents:

- a) Preparar els projectes de llei i de disposicions reglamentàries en matèria de personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears i proposar-ne l'aprovació al Consell de Govern, quan correspongui.
- b) Impulsar, coordinar i, quan pertoqui, executar els plans i els programes que estableixin mesures i activitats tendents a millorar el rendiment, la formació i la promoció del personal estatutari i la qualitat dels serveis públics sanitaris.
- c) Proposar al Consell de Govern l'aprovació dels plans d'ordenació de recursos humans de caràcter general, d'acord amb el que preveu la legislació reguladora del règim jurídic del personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears.
- d) Aprovar plans d'ordenació de recursos humans de caràcter específic.

e) Tenir cura de l'acompliment de les normes d'aplicació específiques en matèria de funció pública del personal estatutari i exercir la inspecció general sobre el personal estatutari.

f) Proposar al Consell de Govern les normes i les directrius necessàries per fixar el règim retributiu del personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears, amb l'informe previ de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

g) Proposar al Consell de Govern la jornada anual ordinària de treball del personal estatutari.

h) Proposar al Consell de Govern l'oferta pública d'ocupació del personal estatutari.

i) Exercir la representació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears en les meses de negociació col·lectiva, d'acord amb les instruccions i directrius que estableixi el Consell de Govern i els criteris bàsics establerts per la o pel titular de la conselleria competent en matèria de funció pública per garantir l'homogeneïtat i la coherència dels acords, pactes i convenis.

j) Elevar al Consell de Govern, perquè els resolgui, els expedients disciplinaris que impliquin separació del servei del personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears.

2. Quant a l'execució, en matèria de personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears, li correspon:

a) Dictar les instruccions, circulars i ordres de serveis que siguin necessàries en matèria de personal quan, de conformitat amb la normativa d'aplicació, no correspongui dictar-les a la secretària o al secretari general del Servei de Salut.

b) Convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció.

c) Resoldre els procediments de mobilitat per raó del servei que preveu la legislació reguladora del règim jurídic del personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears.

d) Convocar i resoldre els procediments de mobilitat voluntària, establir-ne les bases i nomenar els membres dels òrgans de valoració.

e) Convocar i resoldre els procediments de provisió de llocs de treball, així com remoure el personal que hagi accedit per aquest procediment.

f) Resoldre les comissions de serveis per ocupar places en el Servei de Salut de les Illes Balears, amb excepció de les corresponents a llocs de treball de caràcter funcional oberts a personal estatutari, i autoritzar les comissions de serveis del personal estatutari procedent d'altres serveis de salut.

g) Nomenar el personal estatutari fix i expedir-ne els títols corresponents, nomenar el personal estatutari temporal que hagi superat el procediment selectiu corresponent i separar-lo del càrrec en els supòsits prevists legalment.

h) Acordar el reingrés al servei actiu del personal estatutari.

i) Tramitar i resoldre les sol·licituds de reconeixement de compatibilitats del personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears.

j) Reconèixer els triennis i el temps de serveis previs.

k) Declarar les situacions administratives.

l) Disposar, a sol·licitud de la persona interessada, la jubilació voluntària o parcial del personal estatutari, com també, d'ofici, declarar la jubilació forçosa o per declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies de la categoria o pel reconeixement d'una pensió, incapacitat permanent absoluta o incapacitat permanent total en relació amb les funcions de la seva categoria, com també autoritzar, un cop sol·licitada, la prolongació de la permanència en actiu.

m) Disposar la rehabilitació de la condició de personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears, una vegada desapareguda la causa objectiva que la va motivar, un cop sol·licitada per la persona interessada.

n) Resoldre els expedients disciplinaris del personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears quan els fets puguin ser constitutius d'una falta greu o molt greu, excepte quan impliquin separació del servei.

o) Aprovar les convocatòries en matèria d'acció social, així com tramitar i resoldre el reconeixement o la denegació d'aquest tipus de prestacions.

p) Convocar i resoldre els procediments d'integració de personal que estableix la legislació reguladora del règim jurídic del personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears.

q) Declarar la pèrdua de la condició de personal estatutari fix en els supòsits legalment establerts, llevat del supòsit de separació del servei a conseqüència d'un expedient disciplinari.

r) Aprovar les plantilles orgàniques autoritzades dels centres amb règim jurídic de personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears.

s) Exercir la competència en matèria de seguretat i salut laboral en general i especialment quant als procediments d'adaptació i canvi de lloc de treball per motius de salut del personal.

t) Convocar i resoldre els procediments de reconeixement del nivell de carrera o grau assolit en la carrera professional a què fa referència l'article 40 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, establir-ne les bases i el contingut de l'avaluació i nomenar els membres dels òrgans d'avaluació, així com homologar els graus de carrera reconeguts per altres serveis de salut.

u) Resoldre les sol·licituds d'acreditació i de renúncia del complement específic del personal llicenciat sanitari.

v) Establir els horaris de treball, la jornada complementària i el règim de jornada especial.

w) Aprovar els desplaçaments amb dret a indemnització.

x) Tramitar i gestionar la nòmina.

y) Resoldre el trasllat mitjançant l'adjudicació, en el règim que correspongui, d'un lloc de treball al personal estatutari víctima de violència de gènere o al personal estatutari víctima de qualsevol tipus de violència.

z) Les competències que, en matèria de personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears, li siguin assignades per la normativa vigent i les que no estiguin atribuïdes expressament a altres òrgans.

3. Igualment, correspon al conseller o a la consellera competent en matèria de sanitat formalitzar els nomenaments i cessaments o, si escau, els contractes d'alta direcció del personal directiu del Servei de Salut de les Illes Balears.

4. Les competències que preveu aquest article s'han d'exercir també en relació amb el:

a) Personal sanitari local (assistència pública domiciliària), integrat en els equips d'atenció primària del Servei de Salut de les Illes Balears, quan es tracti d'atribucions que integrin la gestió ordinària que es dugui a terme d'aquest personal, i específicament s'han d'exercir les competències referides a les lletres a), i), p), t), v), w), x), i y) de l'apartat segon.

b) Personal laboral de durada determinada que ocupi llocs de treball susceptibles de ser ocupats per personal estatutari fix mitjançant els procediments reglamentaris establerts, en els serveis de salut de les Illes Balears.

Article 10

Altres òrgans amb competències en matèria de funció pública

1. Correspon als i a les titulars de les conselleries de l'Administració de la comunitat autònoma, així com als òrgans de les entitats o organismes autònoms que tinguin atribuïdes les funcions en matèria de personal, en l'àmbit de les competències materials atribuïdes a la seva conselleria o entitat, la direcció dels recursos humans que tinguin adscrits, d'acord amb aquesta llei i les directrius fixades pel Govern.

2. En especial, i quant al corresponent personal que hi està adscrit, quan pertoqui, sens perjudici de les facultats del titular de la conselleria competent en funció pública que estableix la lletra a) del punt 2n de l'apartat 2 de l'article 7, als i a les titulars de les conselleries i de les entitats o organismes autònoms de l'Administració de la comunitat autònoma els competeix:

a) Emetre informe per a la direcció general competent en matèria de funció pública sobre l'horari especial dels col·lectius de personal funcionari o laboral que prestin serveis a la seva conselleria o entitat autònoma.

b) Tramitar i resoldre les vacances, els permisos, les llicències, els drets de reducció de jornada i de flexibilització horària i, en general, tots els drets derivats de les mesures de conciliació de la vida laboral i la familiar vigents.

c) Tramitar i resoldre els permisos i drets de reducció de jornada a què tenguí dret el personal per raó de violència de gènere.

d) Formalitzar les diligències de presa de possessió i d'incorporació i de cessament en el lloc de treball del seu personal.

e) Nomenar i separar el personal eventual, dins els criteris que estableixi el Consell de Govern.

f) Elaborar i aprovar, d'acord amb l'informe preceptiu i vinculant de la conselleria competent en matèria de funció pública, l'ordre de les funcions dels llocs de treball de la seva conselleria i la resta d'instruments complementaris dels llocs de treball, que hauran de ser elaborats d'acord amb les directrius i els criteris que estableixi en el seu moment la conselleria competent en matèria de funció pública.

g) Elaborar i aprovar, amb l'informe previ preceptiu i vinculant de la conselleria competent en matèria de funció pública, programes d'ordenació de recursos humans que se circumscriu a la seva conselleria.

h) Proposar la relació de llocs de treball de la seva conselleria.

i) Proposar, en els termes que es determinin en la normativa vigent, la concessió al personal funcionari o laboral de gratificacions per serveis extraordinaris, prestats fora de l'horari i la jornada habitual de treball, i del complement de productivitat.

j) Iniciar els expedients disciplinaris i declarar la suspensió provisional derivada de la incoació d'un expedient disciplinari.

k) Resoldre els expedients disciplinaris quan s'hagin d'imposar sancions per faltes lleus.

En l'exercici d'aquestes competències, excepte la de la lletra e), han d'ajustar-se als criteris i directrius que estableixi la conselleria competent en matèria de funció pública.

3. Les competències enumerades en l'apartat anterior, excepte el nomenament de personal eventual, han de ser exercides, quant al personal funcionari que hi estigui adscrit, pels òrgans dels ens del sector públic sotmesos a aquesta llei d'acord amb l'article 3.1, de conformitat amb la distribució competencial que estableixin les seves normes d'estructura i funcionament.

4. Igualment, els òrgans competents dels ens previstos en les lletres c) i d) de l'article 3.1 d'aquesta llei han de dur a terme, de conformitat amb les normes i els criteris que preveuen aquesta llei i les normes de desplegament, la selecció del personal laboral al seu servei com també l'exercici en general de les funcions que la legislació laboral atribueix a l'empresari.

5. El conseller o la consellera competent en matèria d'administració local exerceix, en relació amb el personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal, les competències que en aquesta matèria corresponguin a la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 11

Delegació o desconcentració de les competències

1. Les competències que estableix aquesta llei poden ser objecte de delegació o desconcentració en els termes de la normativa vigent.

2. Els òrgans que exerceixin aquestes competències per delegació poden delegar-les, al seu torn, en òrgans dependents jeràrquicament, en òrgans de les entitats o en organismes autònoms o d'altres entitats de dret públic del sector públic que en depenguin.

3. L'òrgan delegant pot revocar en qualsevol moment la delegació efectuada. La revocació, si s'escau, deixa sense efecte les delegacions que els òrgans delegats hagin fet de les competències exercides per la delegació.

4. La delegació, si escau, de la competència prevista en la lletra c) del punt 1r. de l'apartat 2 de l'article 7 ho és sens perjudici de la inspecció general sobre tot el personal, que correspon al conseller o a la consellera competent en matèria de funció pública.

Capítol II

Òrgans consultius en matèria de funció pública dependents de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears

Article 12

El Consell Balear de la Funció Pública

1. El Consell Balear de la Funció Pública és l'òrgan col·legiat superior de consulta, de coordinació de la política en matèria de funció pública i de participació del personal, en les qüestions que, en relació amb aquesta matèria, puguin afectar les diverses administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

2. Un decret del Consell de Govern ha de determinar les funcions d'aquest òrgan i els membres que l'integren. En tot cas, s'ha d'assegurar la representació de les diverses administracions públiques de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit del conjunt de les administracions públiques de les Illes Balears. Hi han d'estar representats, en tot cas:

- a) L'Administració de la comunitat autònoma, amb la composició que es determini reglamentàriament.
- b) Els consells insulars, amb un membre cada un.
- c) Els ajuntaments, amb un mínim de quatre membres.
- d) Les organitzacions sindicals més representatives en el conjunt de les administracions públiques d'àmbit autonòmic i local de la comunitat autònoma de les Illes Balears, d'acord amb els articles 6.3.c), 7.1 i 7.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, amb un mínim de cinc membres. Quan hi hagi menys de cinc organitzacions sindicals amb qualitat de més representatives, seran designades en proporció a la corresponent representativitat.

3. En tot cas, correspon al Consell Balear de la Funció Pública:

- a) Emetre informe preceptiu sobre els avantprojectes de llei relatius al personal al servei de les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- b) Emetre informe preceptiu sobre els avantprojectes de normes reglamentàries relatius al personal al servei de les administracions públiques de les Illes Balears, quan puguin afectar el personal dels consells insulars i de les entitats locals, amb caràcter supletori.
- c) Emetre informe sobre les disposicions o decisions rellevants en matèria de personal que li demanin les administracions públiques de l'àmbit de les Illes Balears.

4. Igualment, pot estudiar, debatre i fer propostes en les matèries següents:

- a) Mesures necessàries per coordinar les polítiques de personal de les administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears, a iniciativa de les administracions públiques o de les organitzacions sindicals que hi estan representades.
- b) Mesures per facilitar la mobilitat interadministrativa del personal entre les administracions públiques autonòmiques i locals de les Illes Balears i, si escau, la integració, com ara mesures d'homologació dels sistemes de selecció, formació i perfeccionament per facilitar la mobilitat.
- c) Mesures d'homologació dels programes de perfeccionament del personal funcionari per l'Escola Balear d'Administració Pública.
- d) Mesures tendents a la coordinació de l'oferta pública d'ocupació de les diverses administracions públiques de les Illes Balears.
- e) Mesures relatives a l'establiment, el funcionament i la coordinació dels registres de personal de les administracions públiques autonòmiques i locals de les Illes Balears.
- f) Mesures de coordinació per facilitar la mobilitat de les dones víctimes de violència de gènere.
- g) Qualsevol altre assumpte que li sigui sotmès a iniciativa de les administracions públiques de les Illes Balears.

5. El Consell Balear de la Funció Pública ha d'elaborar el seu propi reglament d'organització i funcionament.

6. El Consell Balear de la Funció Pública, per dur a terme les seves funcions, pot crear comissions tècniques de treball, a les quals pot incorporar persones expertes en qualsevol dels àmbits jurídic, econòmic, educatiu, sociocultural, laboral o sindical.

Article 13

La Comissió de Personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears

1. La Comissió de Personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears és l'òrgan col·legiat de caràcter tècnic de coordinació i consulta dels assumptes de personal, adscrit a la conselleria que té atribuïdes les competències en matèria de funció pública.

2. Són atribucions de la Comissió de Personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears:

- a) Emetre informe sobre els avantprojectes de llei i els projectes de decret en matèria de personal.
- b) Emetre informe sobre els procediments disciplinaris que impliquin separació del servei, revocació del nomenament del personal funcionari interí o acomiadament del personal laboral amb caràcter previ a la imposició de la sanció i ser informada sobre la imposició de la resta de sancions al personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i de les entitats o organismes autònoms que en depenen.
- c) Informar sobre les qüestions que, en matèria de personal, li consultin el Consell de Govern o el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.
- d) Aquelles altres que s'estableixin reglamentàriament.

3. La composició i el règim de funcionament de la Comissió de Personal es regulen per decret del Consell de Govern, a proposta del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública.

Capítol III

Òrgans de control en matèria de funció pública

Article 14

La Comissió Interdepartamental de Retribucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears

1. La Comissió Interdepartamental de Retribucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears, adscrita a la conselleria competent en matèria de funció pública, té per objecte l'emissió d'informes i propostes d'actuació en matèria de relacions de llocs de treball, de dotació de nous llocs de treball i de retribucions del personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i del sector públic que en depèn. En tot cas, és preceptiu demanar informe de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de manera prèvia a la signatura de qualsevol norma, pacte, conveni o acord, el contingut del qual impliqui directament o indirectament una major despesa econòmica.

2. La composició, les funcions i el règim de funcionament de la Comissió Interdepartamental de Retribucions es regulen per decret del Consell de Govern, a proposta del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.

Article 15**La Inspecció General de Serveis de la comunitat autònoma de les Illes Balears i la funció inspectora en les administracions**

1. La Inspecció General de Serveis és l'òrgan de control i de vigilància de l'acompliment de les normes de funció pública i l'encarregat d'exercir la inspecció general sobre el personal al servei de l'administració autònoma i del sector públic que en depèn.

2. La Inspecció General de Serveis depèn orgànicament de la conselleria que té atribuïdes les competències en matèria de funció pública i actua amb autonomia funcional, sens perjudici de les competències de direcció que corresponguin a l'òrgan d'adscripció.

3. En tot cas, i sens perjudici de les competències que corresponen a la Inspecció Educativa en l'àmbit de l'ensenyament no universitari, a la Inspecció de Serveis Sanitaris del Servei de Salut de les Illes Balears o a altres serveis d'inspecció específics que es constitueixin, a la Inspecció General de Serveis li correspon l'exercici de les funcions superiors d'inspecció en matèria de personal, la vigilància del compliment de les normes de funció pública, fonamentalment quant a les actuacions que poden ser objecte de sanció d'acord amb aquesta llei i la supervisió de l'aplicació dels sistemes i dels procediments d'avaluació de l'acompliment del personal com a garantia d'objectivitat i imparcialitat dels resultats.

4. La composició, les funcions i el règim de funcionament de la Inspecció General de Serveis es regulen per decret del Consell de Govern. En tot cas, els inspectors o les inspectores han de ser personal funcionari de carrera del subgrup A1 de l'administració autònoma amb deu anys de serveis prestats com a funcionari de carrera en el subgrup esmentat.

5. Les administracions públiques han de desenvolupar la funció inspectora de totes les unitats, serveis i llocs de l'administració corresponent, i també dels ens i entitats del sector públic que en depenguin. Les funcions d'inspecció de cada administració han d'estar atribuïdes al departament, unitat o autoritat competent en matèria de funció pública i han de ser exercides amb absoluta independència i autonomia en relació amb els òrgans i les persones objecte d'inspecció i anàlisi.

6. Quan les entitats locals no disposin de capacitat tècnica o financera per desenvolupar de manera adequada les funcions de la inspecció general de serveis, podran sol·licitar assistència al consell insular corresponent. Igualment, les entitats locals poden sol·licitar la col·laboració de la Inspecció General de Serveis de la comunitat autònoma per dur a terme tasques d'investigació en els supòsits de comissió de faltes que puguin ser qualificades com a molt greus o de situacions d'incompatibilitat que afectin el seu personal funcionari.

Capítol IV**Les escoles de formació del personal****Article 16****L'Escola Balear d'Administració Pública**

1. L'Escola Balear d'Administració Pública és una entitat autònoma de caràcter administratiu, amb personalitat jurídica pròpia, adscrita a la conselleria competent en matèria de funció pública. Correspon a l'Escola Balear d'Administració Pública la formació, la capacitació i el perfeccionament del personal al servei de l'administració autònoma i de les entitats o els organismes autònoms que en depenen, per a la finalitat de la qual pot subscriure convenis amb altres escoles d'administració pública, amb universitats i amb altres centres docents. Així mateix, l'escola pot dur a terme la formació i el perfeccionament del personal al servei d'altres administracions públiques o ens dependents radicats a les Illes Balears mitjançant la subscripció del conveni corresponent.

2. La determinació de l'organització de l'Escola Balear d'Administració Pública i les funcions dels seus òrgans es regulen per decret del Consell de Govern. En tot cas, com a òrgan de deliberació, seguiment i participació en les activitats de l'escola, hi ha d'haver un consell rector en el qual s'ha d'assegurar la participació de les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'administració autònoma. Igualment, s'ha de constituir una comissió de formació que ha de tenir per objecte la coordinació i l'estudi dels plans de formació adreçats al personal empleat públic de l'administració autònoma, procedents del finançament d'aquesta. D'aquesta comissió, n'han de formar part les organitzacions sindicals presents en la Mesa dels Empleats Públics i la representació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears en la forma que es determini reglamentàriament.

3. A més de les competències per a la formació, la capacitació i el perfeccionament del personal a què es refereix l'apartat 1, és competent en la gestió dels procediments de selecció i de promoció del personal, excepte del personal docent i l'estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears. En aquest aspecte, li correspon:

a) Preparar, coordinar i executar els processos de selecció de personal i de promoció interna, com també els procediments de provisió de llocs de treball de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears sens perjudici de les competències del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública.

b) Donar suport tècnic als òrgans de selecció.

c) Impartir els cursos selectius de formació que s'estableixin, si escau, amb caràcter previ per adquirir la condició de personal al servei de l'administració autònoma.

4. Mitjançant la subscripció del conveni corresponent, si escau, també pot dur a terme activitats formatives i de selecció de personal al servei de les altres administracions i entitats del sector públic radicades a les Illes Balears, especialment quan es tracti de l'accés als cossos i a les escales equivalents a les autònòmiques o en relació amb els col·lectius de policia local, protecció civil, seguretat pública i emergències.

5. Així mateix, en els termes que estableixi la normativa específica o en el marc dels convenis subscrits, l'escola pot determinar i homologar els cursos i les iniciatives de formació impartits per altres administracions o entitats que hagin de tenir

validesa general en els procediments de selecció i de provisió de llocs de treball de personal al servei de l'administració autonòmica o de les entitats locals.

6. En tot cas, pot desenvolupar aquelles altres funcions d'estudi, investigació, formació i consulta relacionades amb l'administració pública que li encomani el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública o que derivin dels termes dels convenis que tenguí subscrits.

Article 17

Escoles de formació del personal al servei de les administracions

1. Els consells insulars poden donar la formació, la capacitació i el perfeccionament del seu personal i de les entitats que en depenen, així com del personal al servei de les entitats locals del seu àmbit.

2. L'Escola Municipal de Formació de l'Ajuntament de Palma exerceix les funcions de formació del personal al servei de l'Ajuntament i els seus diplomes tenen, en l'àmbit de l'Ajuntament de Palma, la consideració de diplomes oficials per a la promoció interna i la provisió de llocs de treball, sens perjudici de les competències que aquesta llei, la Llei de coordinació de les policies locals de les Illes Balears i la Llei d'ordenació d'emergències a les Illes Balears, atribueixen a l'Escola Balear d'Administració Pública.

TÍTOL III

EL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

Article 18

Classes de personal empleat públic

1. Tenen la consideració de personal empleat públic al servei de les administracions públiques incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei el personal funcionari, el personal laboral i el personal eventual, amb les peculiaritats que s'hi estableixen.

2. El personal empleat públic es classifica en:

- a) Personal funcionari de carrera.
- b) Personal funcionari interí.
- c) Personal laboral, tant si és fix, com per temps indefinit o temporal.
- d) Personal eventual.

3. El personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma depèn orgànicament del conseller o consellera competent en matèria de funció pública, i funcionalment de l'òrgan superior de la conselleria o de l'ens de dret públic on presta serveis. Se n'exceptua el personal eventual, que depèn orgànicament i funcionalment de l'autoritat que l'hagi nomenat.

4. Si la normativa aplicable a les entitats locals o la norma d'organització de l'entitat no disposa una altra cosa, el personal al servei de les entitats locals de les Illes Balears depèn, orgànicament, del president o de la presidenta de la corporació, qui n'exerceix el comandament, i, funcionalment, de la o del responsable últim de la unitat administrativa en la qual s'integra el lloc de treball que ocupa.

Article 19

Personal funcionari de carrera

1. És personal funcionari de carrera el que, en virtut d'un nomenament legal, s'incorpora a l'Administració mitjançant una relació professional de caràcter permanent, regulada estatutàriament i subjecta a dret públic, ocupa llocs de treball dotats pressupostàriament o es troba en alguna de les situacions administratives que preveu aquesta llei.

2. La condició de personal funcionari no exclou la prestació de serveis a temps parcial, en el domicili o qualsevol altra modalitat de prestació, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, sempre que sigui compatible amb la naturalesa de les funcions que s'han d'exercir.

3. El personal funcionari que exerceix funcions que passin a ser atribuïdes a un ens de dret públic previst en l'article 3.1 d'aquesta llei, hi podrà ser adscrit d'acord amb les seves normes de creació.

4. Queden reservats al personal funcionari els llocs de treball i les funcions l'acompliment dels quals implica exercici d'autoritat, fe pública o assessorament legal, control i fiscalització interna de la gestió economicofinancera i pressupostària, els de comptabilitat i tresoreria, els de caràcter tècnic i administratiu, els que comporten prefectura orgànica i, en general, els que es reserven a aquest personal per a més garantia de l'objectivitat, imparcialitat i independència en l'exercici de la funció, com també, en tot cas, els que impliquen una participació directa o indirecta en l'exercici de la potestat pública o en la salvaguarda dels interessos generals, tot això sens perjudici del que estableix l'apartat 3 de l'article 24.

A l'efecte del que preveu el paràgraf anterior, s'entén, en tot cas, que un determinat lloc de treball es troba necessàriament dins l'àmbit de reserva previst en l'article 9.2 de l'EBEP en implicar una participació directa o indirecta en l'exercici de la potestat pública o en la salvaguarda dels interessos generals si, entre les seves funcions, figuren:

- a) La participació directa en procediments administratius sancionadors, d'inspecció, fiscalització o control.
- b) L'exercici de funcions d'autoritat, mitjançant l'elaboració i, si escau, l'aprovació d'actes administratius, les activitats d'inspecció i sanció, l'atorgament de llicències i l'emanació d'ordres de policies.

5. En els ens de dret públic prevists en les lletres c) i d) de l'article 3.1 d'aquesta llei, les funcions que impliquin l'exercici directe o indirecte de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals en els termes que preveu l'article 9.2 de l'EBEP han de ser exercides per personal funcionari.

6. Amb caràcter general, els llocs de treball de les administracions de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears estan reservats a personal funcionari, sens perjudici dels supòsits a què es refereixen els articles següents.

Article 20**Personal funcionari interí**

1. És personal funcionari interí el que, en virtut d'un nomenament legal, s'incorpora a l'Administració mitjançant una relació professional de caràcter temporal, regulada estatutàriament i subjecta a dret públic, per dur a terme, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, amb caràcter temporal, funcions reservades al personal funcionari de carrera, incloent-hi les esmentades en els apartats 4 a 6 de l'article anterior.

2. Les circumstàncies que permeten nomenar personal funcionari interí són les següents:

a) L'existència de places vacants quan no sigui possible cobrir-les per personal funcionari de carrera.

b) La substitució transitòria dels titulars. Dins la substitució transitòria s'inclou la reducció de jornada o la jubilació parcial del personal funcionari quan les necessitats del servei ho requereixin. En aquests casos, i en els previstos en els dos apartats següents, l'Administració pot establir que la relació funcional interina sigui a temps parcial.

c) L'execució de programes temporals que responen a necessitats no permanents de l'Administració.

d) L'excés o l'acumulació de tasques per un termini màxim de sis mesos, dins un període de dotze mesos o el que prevegi la legislació bàsica estatal, comptadors des del nomenament de la funcionària o del funcionari interí.

3. Els procediments de selecció d'aquest personal s'han d'establir reglamentàriament i han de respectar els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i també han d'obeir a criteris d'agilitat, celeritat i eficiència.

4. La selecció del personal interí, excepte el docent i l'estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears, que s'han de regir per les seves normes específiques, s'ha de dur a terme mitjançant un sistema de borses o llistes obertes i públiques que, amb garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat, facin possible l'agilitat necessària en la selecció. A aquest efecte, es poden constituir borses d'ocupació per a cada cos, escala i especialitat, amb els aspirants que hagin aprovat alguna prova en una convocatòria pública de selecció però que no hagin arribat a superar-la amb el consegüent nomenament, o per convocatòria específica d'acord amb el barem que es determini. Reglamentàriament s'ha d'establir el funcionament d'aquestes borses, així com també es pot preveure altres procediments específics per subvenir a necessitats temporals i urgents de determinats cossos.

Els ajuntaments poden subscriure un conveni amb el consell insular de l'àmbit corresponent per poder acudir a les seves borses per seleccionar personal funcionari interí.

5. En tot cas, el personal funcionari interí ha de complir les condicions i els requisits exigits al personal funcionari de carrera per ocupar els llocs de treball o per dur a terme les funcions pròpies del lloc de treball i ha de posseir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques adequades per exercir-lo.

6. En el supòsit de la lletra a) de l'apartat 2 d'aquest article, les places vacants ocupades per personal funcionari interí s'han d'incloure en l'oferta d'ocupació pública corresponent a l'exercici en què es produeix el seu nomenament, i, si no és possible, en el següent, llevat que se'n decideixi l'amortització.

7. És aplicable al personal funcionari interí, per analogia, el règim general del personal funcionari de carrera, llevat d'aquelles qüestions que siguin disconformes amb la naturalesa temporal de la seva condició, les quals es poden precisar, quan sigui necessari, mitjançant una norma reglamentària.

Article 21**Causes de cessament del personal funcionari interí**

1. El personal funcionari interí cessa, a més de fer-ho per les causes que preveu l'article 69, quan finalitzi la causa que va donar lloc al seu nomenament.

2. El personal funcionari interí cessa, així mateix, per renúncia o quan, a conseqüència d'un procediment disciplinari, s'imposa la sanció de revocació del nomenament de personal funcionari interí.

3. Igualment, quan en una persona funcionària interina s'esdevinguin algunes de les circumstàncies previstes en l'article 115.1 d'aquesta llei, se'n pot revocar el nomenament en el lloc corresponent, amb un expedient contradictori previ, per resolució del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública o de l'òrgan corresponent en l'administració insular o local, amb l'informe de la Inspecció General de Serveis de la comunitat autònoma o de l'òrgan equivalent de l'administració insular o local, i oïda la junta de personal corresponent.

Aquest funcionari o funcionària passa al darrer lloc de la borsa de la qual prové. Si, posteriorment, en l'exercici d'un altre lloc de treball, conseqüència d'una nova crida, torna a acreditar-se qualsevol de les circumstàncies que preveu l'article 115.1 que motivi un nou cessament, aquesta persona quedarà eliminada de totes les borses vigents corresponents al mateix cos, escala o especialitat i de les quals formi part.

S'exceptua del que estableix el paràgraf anterior el cas en què el supòsit sigui el de manca de capacitat funcional sobrevinguda que impedeixi dur a terme amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc, cas en què, amb l'informe previ del servei mèdic oficial corresponent, aquesta persona s'ha de reincorporar a la borsa, en l'ordre de prelación que li correspongui, si bé se li ha d'adjudicar amb preferència el següent lloc que s'ofereixi adequat a les seves capacitats.

4. El cessament del personal funcionari interí no dóna lloc a indemnització, sens perjudici del dret a l'abonament de les vacances que no hagi pogut gaudir, d'acord amb l'apartat 6 de l'article 141.

Article 22**Personal laboral fix**

1. És personal laboral fix el que, en virtut d'un contracte de naturalesa laboral, està vinculat a l'administració pública mitjançant una relació professional de caràcter permanent caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució i ocupa llocs de treball dotats pressupostàriament o es troba en alguna de les situacions que preveu la normativa laboral vigent.

2. El contracte laboral s'ha de formalitzar per escrit i pot ser a temps complet o a temps parcial.

3. La selecció del personal laboral ha de respectar els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

4. El personal laboral al servei de les administracions esmentades en les lletres a) i b) de l'article 3.1, tant si és fix com indefinit no fix o temporal, únicament pot dur a terme les funcions atribuïdes als llocs següents:

a) Els llocs les activitats dels quals siguin pròpies d'una professió determinada, que impliquin tasques de vigilància, custòdia, transport o altres d'anàlogues, o que corresponguin a àrees d'activitats que requereixin coneixements tècnics, sempre que aquestes funcions no siguin les pròpies de cossos, escales o especialitats de personal funcionari.

b) Els llocs corresponents a les àrees de manteniment i de conservació d'edificis, d'equips i d'instal·lacions.

5. Igualment, els llocs que la relació de llocs de treball reserva a persones amb discapacitat intel·lectual moderada, lleugera o límit i a les persones amb sordesa prelocutiva profunda, severa o mitjana poden ser de caràcter laboral.

Article 23

Personal laboral per temps indefinit no fix

1. És personal laboral indefinit no fix al servei de les administracions esmentades en l'article 3.1 d'aquesta llei el que assoleix aquesta naturalesa a conseqüència d'un reconeixement exprés per imperatiu legal o per sentència judicial ferma i manté una relació professional caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució, de naturalesa indefinida i amb caràcter d'interinitat, fins que el lloc que ocupa o les seves funcions siguin assumides per personal laboral fix o funcionari de carrera, d'acord amb els procediments legalment establerts.

2. La plaça corresponent al lloc que ocupa aquest tipus de personal s'ha d'incloure en l'oferta d'ocupació pública corresponent a l'exercici en què es produeix el reconeixement exprés i, si no és possible, en la següent oferta d'ocupació que es faci.

Article 24

Personal laboral temporal

1. És personal laboral temporal el que, en virtut d'un contracte de naturalesa laboral i de durada determinada, manté una relació professional de caràcter temporal, caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució.

2. La selecció del personal laboral temporal ha de respectar els principis i les regles que conté l'article 22. Les modalitats contractuals són les de durada determinada previstes en la legislació laboral.

3. Malgrat el que disposa el punt 4 de l'article 22, es pot contractar personal laboral de durada determinada, amb independència de les funcions del lloc de treball per cobrir, excepte per a l'exercici de les funcions descrites en el punt 2 de l'article 9 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en els supòsits següents:

a) Per substituir personal laboral en cas de jubilació anticipada o de jubilació parcial.

b) Per substituir personal laboral quan, a conseqüència d'excedències, permisos o unes altres circumstàncies, tinguin dret a la reserva del seu lloc de treball.

c) Per substituir reduccions de jornada del personal laboral, quan les necessitats del servei així ho requereixin. En aquest cas, la contractació s'ha de fer a temps parcial.

d) Per contractar persones amb discapacitat per mitjà de contractes temporals de foment de l'ocupació d'acord amb la legislació laboral aplicable.

e) Per contractar joves d'entre 18 i 25 anys que hagin estat vinculats, mitjançant guarda o tutela o ambdues, al Sistema de Protecció de Menors, d'acord amb la legislació laboral aplicable, en el marc dels programes d'integració que es duiguin a terme.

f) Per contractar dones que tinguin acreditada la condició de víctimes de la violència de gènere, en els termes de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, d'acord amb la legislació laboral aplicable, en el marc dels programes d'integració que es duiguin a terme.

g) Per fer tasques d'ordenança o d'auxiliar administratiu en centres docents i oficines adscrites al Servei d'Ocupació de les Illes Balears, situades fora del terme municipal de Palma, per subvenir a necessitats urgents, extraordinàries i circumstancials d'increment de l'activitat, per un termini màxim de sis mesos, dins un període de dotze mesos quan no s'ha pogut cobrir per personal funcionari interí.

h) Per subscriure els contractes laborals a què fa esment l'article 3 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

Article 25

Efectes dels serveis prestats en règim de relació no permanent

1. La prestació de servei en règim de relació no permanent no pot suposar dret preferent per a l'accés a la condició de personal funcionari ni per a l'adquisició de la condició de personal laboral fix.

2. No obstant això, el temps de serveis prestats es pot computar en la fase de concurs d'un procediment de selecció, sempre que els serveis siguin adequats a les places que es convoquin, sense que en cap cas pugui superar el percentatge previst en l'apartat 3 de l'article 55.

Article 26

Personal eventual

1. És personal eventual el que, en virtut d'un nomenament legal, ocupa, amb caràcter temporal, llocs de treball considerats de confiança o d'assessorament especial no reservats a personal funcionari de carrera. Així, el personal eventual no pot exercir funcions directives ni executives, ni tampoc funcions reservades a personal funcionari o laboral.

2. En l'administració autonòmica, sens perjudici del que estableixi la legislació sobre el sector públic, només el president o la presidenta i els consellers o les conselleres poden disposar de personal eventual; en els consells insulars, el president o la presidenta i els consellers executius o conselleres executives poden disposar de personal eventual, i en els ajuntaments,

únicament els batles o les batllesses, i també, en els municipis la població dels quals sigui superior a 50.000 habitants, els tinents o les tinentes de batle.

3. En l'administració autonòmica, mitjançant la relació de llocs de treball d'aquest tipus de personal, el nombre de llocs de treball del personal eventual, les seves característiques i les retribucions que li corresponen són públics i els determina el Consell de Govern. En els consells insulars i les entitats locals, el nombre, les característiques i la retribució d'aquest personal també són públics i els ha de determinar el ple de cada entitat en començar el mandat, sempre dins els crèdits pressupostaris designats a aquest efecte, i només es poden modificar amb motiu de l'aprovació dels pressuposts anuals.

4. El president o la presidenta i els consellers o les conselleres o, en l'administració insular i local, el president o la presidenta o el batle o la batlessa, respectivament, nomenen i separen lliurement el seu personal eventual. Els nomenaments i els cessaments s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. En tot cas, el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat que el va nomenar i en cas de renúncia. El cessament no dona, en cap cas, dret a indemnització.

5. La prestació de serveis en règim de personal eventual no pot suposar un mèrit per a l'accés a la funció pública, per a la promoció interna ni per a la contractació com a personal laboral.

6. És aplicable al personal eventual el règim general del personal funcionari de carrera, llevat d'aquells aspectes que siguin disconformes amb la naturalesa de la seva condició, els quals es poden precisar, quan sigui necessari, en una norma reglamentària.

7. El personal eventual està subjecte al mateix règim disciplinari i d'incompatibilitats que el personal funcionari.

TÍTOL IV ESTRUCTURA I ORDENACIÓ DE L'ACTIVITAT PROFESSIONAL

Capítol I Instrumentes d'ordenació i de planificació dels recursos humans

Article 27

Ordenació i planificació dels recursos humans. L'Observatori de l'Ocupació Pública de les Illes Balears

1. Les administracions han de dur a terme l'ordenació i la planificació corresponents dels recursos humans, d'acord amb els principis informadors que recull aquesta llei i d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal.

2. A l'efecte d'una millor planificació i racionalització dels recursos humans, es crea l'Observatori de l'Ocupació Pública de les Illes Balears, com a òrgan mixt format per les administracions de les Illes Balears i les organitzacions sindicals més representatives d'acord amb els articles 6.3.c), 7.1 i 7.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, de caràcter consultiu, per a l'estudi, diagnòsi, assessorament i orientació sobre l'ocupació pública i l'ordenació dels recursos humans, orientat a la millora de la qualitat dels serveis públics i de les condicions de treball de les empleades i els empleats

públics de totes les administracions de les Illes Balears, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

Article 28

Objectius i instruments de planificació i ordenació dels recursos humans

1. La planificació dels recursos humans de les administracions té com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles, mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, una millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat i, si escau, la posada en marxa de programes específics de racionalització d'efectius.

2. La planificació dels recursos humans s'ha de dur a terme a través dels instruments següents:

- a) Programes d'ordenació de recursos humans.
- b) Plans d'ordenació dels recursos humans.
- c) Oferta d'ocupació pública.

3. Les conselleries de l'administració autonòmica i els corresponents òrgans de les entitats de dret públic que en depenen han d'establir periòdicament, mitjançant programes d'ordenació de recursos humans, les seves previsions en matèria de personal, referides tant al personal funcionari com al laboral, i han d'analitzar la situació dels seus efectius i les seves necessitats presents i futures amb la finalitat de valorar-les amb motiu de l'aprovació o modificació de la corresponent relació de llocs de treball i de l'elaboració de l'oferta d'ocupació pública, per a la qual cosa s'han de trametre a la conselleria competent en matèria de funció pública.

Article 29

Plans d'ordenació dels recursos humans

1. Les administracions de les Illes Balears poden aprovar plans d'ordenació dels recursos humans adaptats a les seves peculiaritats, que poden ser generals o específics, per optimitzar recursos per a conselleries, òrgans o àrees determinades.

2. En l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, aquests plans han de ser aprovats pel Consell de Govern a proposta de la conselleria competent en matèria de funció pública, d'educació o de sanitat, segons correspongui, amb l'informe favorable de la conselleria competent en matèria de pressuposts i oïdes les conselleries i entitats afectades.

3. En la resta d'administracions, els plans d'ordenació de les polítiques de personal poden afectar la totalitat o part del personal empleat públic i correspon aprovar-los a l'òrgan competent de l'administració corresponent. Les administracions locals que no disposin d'estructura ni recursos per planificar la gestió dels recursos humans de la seva organització han de rebre, si escau, l'assistència tècnica i la cooperació dels òrgans competents del consell insular corresponent.

4. Els plans d'ordenació, tant si són generals com específics, poden incloure totes o algunes de les mesures següents:

a) Previsions sobre anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius com del dels perfils professionals o dels seus nivells de qualificació, sistemes d'organització del treball i modificacions i racionalització d'estructures de llocs de treball.

b) Mesures d'ordenació de la mobilitat voluntària del personal funcionari quan consideri que hi ha sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius, entre les quals pot figurar la suspensió d'incorporacions de personal extern a l'àmbit afectat derivades de procediments de mobilitat o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal dels àmbits que es determinin.

c) Suspensió d'incorporacions de personal extern a l'àmbit afectat derivades d'ofertes d'ocupació, respectant els terminis d'execució que preveu l'article 70.1 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, o previsió de necessitats addicionals de recursos humans, que han d'integrar-se, si s'escau, en l'oferta d'ocupació pública.

d) Mesures de mobilitat forçosa o de reassignació d'efectius, de conformitat amb el que disposa el capítol III del títol VII.

e) Cursos de formació i capacitat.

f) Mesures específiques de promoció interna.

g) Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i de reordenació del temps de treball, de la prestació de serveis a temps parcial i de tecnologies de la comunicació i de la informació aplicades al treball.

h) Mesures que justifiquin objectivament, una vegada assolida l'edat corresponent, la improcedència de la prolongació del servei actiu del personal empleat públic, sempre que hagin completat el temps necessari de cotització, en determinats àmbits específics.

i) Incentius a l'excedència voluntària i a la jubilació anticipada.

j) Altres mesures que siguin procedents en relació amb els objectius establerts en el pla o en el programa.

5. Els plans de recursos humans poden contenir també previsions sobre l'aprovació d'ofertes d'ocupació pública parcials. Igualment, les ofertes d'ocupació pública poden preveure mesures per planificar els recursos humans.

6. Els plans i programes regulats en aquest capítol s'han d'atendre al principi d'igualtat i no-discriminació per raó de sexe i es poden basar en el resultat dels sistemes d'avaluació de l'acompliment que es duguin a terme, d'acord amb les disposicions que estableix l'article 86.

7. Les administracions de les Illes Balears poden adoptar, a més dels instruments previstos en aquest article, altres mesures de racionalització d'efectius.

8. Les mesures a què fa referència aquest article han de ser objecte de negociació sindical quan pertoqui, de conformitat amb la normativa bàsica estatal.

Article 30

Oferta d'ocupació pública

1. Constitueix l'oferta d'ocupació pública anual el conjunt de places vacants de personal funcionari i de personal laboral, amb dotació pressupostària, la cobertura de les quals és necessària mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés i no és possible amb el personal existent.

2. Excepcionalment, per tal de garantir el funcionament adequat dels serveis, el Consell de Govern, a proposta de la conselleria competent en matèria de funció pública, o l'òrgan de govern de l'entitat insular o local corresponent, pot aprovar una oferta d'ocupació pública addicional a la inicialment aprovada i comprensiva de places que no hagin estat incloses en l'anterior.

3. L'oferta d'ocupació pública ha d'indicar el cos, l'escala i l'especialitat o el nivell i la categoria professional a la qual corresponguin les places vacants i l'illa de destinació, com també el termini màxim per a la convocatòria dels processos selectius corresponents, mitjançant la qual l'oferta s'executi.

En l'àmbit local, l'oferta d'ocupació pública ha d'indicar l'escala, la subescala, i, si escau, la classe i categoria a què corresponguin les places vacants que es volen oferir, tant del personal funcionari com del laboral, així com el termini màxim per a la convocatòria dels processos selectius corresponents, mitjançant la qual l'oferta s'executi.

4. L'oferta d'ocupació pública comporta l'obligació de convocar els processos selectius corresponents per a les places compromeses i, opcionalment, fins a un 10% addicional.

5. En tot cas, l'execució de l'oferta d'ocupació pública s'ha de desenvolupar dins el termini màxim de tres anys previst per la legislació bàsica estatal.

6. L'acord del Consell de Govern, o de l'òrgan competent del consell insular o de l'entitat local corresponent, per mitjà del qual s'aprovi l'oferta pública d'ocupació pot incloure altres mesures o disposicions derivades de la planificació dels recursos humans.

7. L'oferta d'ocupació pública s'ha de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. Igualment, les administracions públiques han de vetllar perquè també es publiqui en la seua electrònica corresponent, per a més publicitat i informació.

8. S'ha de promoure que les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears trametin electrònicament les seves ofertes d'ocupació pública i les convocatòries que s'aprovin, de manera prèvia a l'obertura dels terminis de presentació de sol·licituds, a l'Escola Balear d'Administració Pública, perquè les publiqui en la seva pàgina web, a l'efecte exclusivament d'informació de la totalitat de places vacants ofertes per les diverses administracions públiques de les Illes Balears.

Capítol II

Registres de personal

Article 31

Registres de personal

1. En els registres de personal de cadascuna de les administracions públiques s'han d'inscriure les dades relatives a tot el personal al seu servei i s'han d'anotar tots els actes que afectin la seva vida administrativa, amb respecte, en tot cas, a la legislació vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

2. Els registres de personal han de tenir en compte els continguts mínims comuns i els criteris que permetin l'intercanvi homogeni d'informació entre administracions que s'estableixin de conformitat amb el que disposa la legislació bàsica estatal, de manera que es permeti la coordinació amb el Registre Central de Personal i amb els registres de les altres administracions públiques. Els registres poden disposar també de la informació agregada sobre la resta de recursos humans del seu sector públic corresponent.

3. Els consells insulars han de cooperar amb les entitats locals del seu àmbit en l'establiment, el funcionament i la coordinació dels seus registres de personal quan els manqui la capacitat financera o tècnica suficient.

Article 32

Organització i funcionament del Registre General de Personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears

1. Sens perjudici del registre del personal docent i del registre del personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears que facin els òrgans competents, el Registre General de Personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears està adscrit a la direcció general competent en matèria de funció pública i es coordina amb el Registre Central de l'Administració General de l'Estat i amb els registres corresponents de la resta de comunitats autònomes.

2. L'organització i el funcionament del Registre General de Personal i les dades que hi han de constar s'han d'establir per decret del Consell de Govern i han de tenir en compte els continguts mínims comuns i els criteris a què fa referència l'article anterior.

3. Les conselleries i els ens de dret públic han de facilitar al Registre General de Personal les dades inicials del personal que tenen adscrit i col·laborar perquè es mantinguin permanentment actualitzades.

Article 33

Accés a les dades

1. El personal té dret a accedir lliurement al seu expedient individual i a les dades relatives a la seva vida administrativa que hi figuren inscrites, i a obtenir-ne els certificats corresponents.

2. La utilització de les dades que consten en el Registre de Personal està sotmesa a les limitacions que preveu l'article 18.4 de la Constitució i la normativa vigent en matèria de protecció de dades.

3. Els membres de les organitzacions sindicals, fins i tot després de deixar de formar-ne part, i els sindicats en el seu conjunt, han d'observar sigil professional pel que fa a les dades de caràcter personal que puguin conèixer sobre el personal empleat públic i, en especial, en totes aquelles matèries que l'administració assenyali expressament de caràcter reservat. Cap tipus de document lliurat per l'Administració a les organitzacions sindicals representants del personal empleat públic no pot ser utilitzat fora del seu àmbit estricte i per a finalitats diferents de les que varen motivar-ne el lliurament. En tot cas, l'aportació de l'administració de dades de caràcter personal als representants del personal es considerarà una cessió de dades a l'efecte del que estableix la legislació de protecció d'aquestes dades.

Capítol III

Estructuració de l'ocupació pública

Secció 1a

Grups, cossos i escales funcionarials

Article 34

Ordenació de la funció pública

1. La funció pública autonòmica s'ordena mitjançant cossos, escales i especialitats, als quals accedeix el personal funcionari que la integra.

2. El personal funcionari de l'administració local de les Illes Balears que no tenguin habilitació de caràcter estatal s'integra en les escales d'administració general i d'administració especial de cada corporació i s'agrupa, d'acord amb la titulació exigida per a l'ingrés, en els grups que determini l'article següent.

Article 35

Grups de classificació

Els cossos i escales del personal funcionari es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups següents:

a) Grup A: dividit en dos subgrups, A1 i A2. Per accedir als cossos, escales o especialitats d'aquest grup s'exigeix tenir el títol universitari oficial de grau. En aquells supòsits en què la llei exigeixi un altre títol universitari, serà aquest darrer el que es prengui en consideració. La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'acomplir i de les característiques de les proves d'accés.

b) Grup B: per accedir a cossos, escales o especialitats del grup B s'exigeix tenir el títol de tècnic superior o equivalent.

c) Grup C: dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés: C1 (títol de batxiller o títol de tècnic o equivalent) i C2 (títol de graduat en educació secundària obligatòria o equivalent).

d) Agrupació professional: per accedir-hi no s'exigeix cap titulació acadèmica.

Article 36**Cossos, escales i especialitats funcionaries**

1. El personal funcionari s'agrupa en cossos i escales o altres sistemes que incorporin coneixements i destreses comuns acreditats a través dels processos selectius.

2. El personal funcionari de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'agrupa per cossos per raó del caràcter homogeni de les funcions que s'han de dur a terme i de la titulació exigida per ingressar-hi.

3. Els cossos, d'acord amb la naturalesa general o especial de les funcions que s'han de dur a terme, es classifiquen en cossos generals i cossos especials.

4. Són cossos generals els que tenen atribuïdes funcions no especialitzades o comunes a l'exercici de l'activitat administrativa.

5. Són cossos especials els que tenen atribuïdes funcions relacionades amb les pròpies d'una professió o activitat professional determinada, o funcions per a les quals es requereix la possessió d'una titulació específica.

6. Dins els cossos, per raó de l'especialització de les funcions o de la titulació o les titulacions específiques exigides per ingressar-hi, hi pot haver escales.

7. Dins les escales dels cossos especials, el Consell de Govern hi pot establir especialitats per raó del grau més gran d'especialització de les funcions atribuïdes i, si escau, de la titulació o les titulacions específiques exigides per ingressar-hi, entre les que corresponen a l'escala en què es crea l'especialitat. En el cas que aquestes especialitats es creïn, hauran de ser concordants i coherents amb les àrees funcionals que, si escau, s'estableixin.

8. L'escala d'administració general de l'administració local de les Illes Balears a què fa referència l'apartat 2 de l'article 34, es divideix en les subescales següents:

- a) Tècnica
- b) De gestió
- c) Administrativa
- d) Auxiliar
- e) Subalterna

9. L'escala d'administració especial de l'administració local de les Illes Balears, a què fa referència l'apartat 2 de l'article 34, es divideix en les subescales següents:

- a) Tècnica
- b) De serveis especials

Dins les subescales d'administració especial pot haver-hi classes de personal funcionari en raó de la branca o especialitat concreta, que es poden classificar d'acord amb les previsions establertes reglamentàriament.

Article 37**Creació, modificació i supressió de cossos i escales**

1. La creació, la modificació i la supressió de cossos i escales de l'administració autonòmica s'ha de dur a terme mitjançant una llei del Parlament de les Illes Balears.

2. Les lleis de creació de cossos i escales han de determinar com a mínim:

- a) La denominació.
- b) El grup o subgrup de classificació i el nivell de titulació o la titulació o les titulacions concretes exigides per ingressar-hi.
- c) La definició de les funcions que corresponen al cos o a l'escala, sens perjudici de la seva concreció reglamentària posterior.
- d) La regulació de les qüestions que necessitin un tractament específic, d'acord amb les peculiaritats funcionals del cos o l'escala.

3. No es poden crear nous cossos o escales amb funcions similars o anàlogues a d'altres ja existents si per ingressar-hi s'exigeix la mateixa titulació.

4. Cada entitat local és competent per crear la seva pròpia plantilla de personal funcionari amb les escales, subescales i classes de personal funcionari que correspongui a les seves necessitats i per classificar aquest personal per raó de la branca o especialitat concreta, d'acord amb la normativa bàsica d'aplicació, les previsions d'aquesta llei i la normativa de desplegament.

Article 38**Creació, modificació i supressió d'especialitats**

1. El Consell de Govern ha de dur a terme la creació, la modificació i la supressió de les especialitats mitjançant decret.

2. El decret de creació ha de determinar, com a mínim, la titulació o les titulacions específiques exigides per ingressar-hi, que han de correspondre a totes o a algunes de les que corresponen a l'escala en què es crea l'especialitat i les funcions que li corresponen entre les atribuïdes a l'escala a la qual pertanyi l'especialitat.

Article 39**Accés als cossos, a les escales i a les especialitats**

1. L'accés ordinari als cossos, a les escales i a les especialitats es fa a través de les convocatòries d'accés a la funció pública, mitjançant la superació dels procediments selectius corresponents.

2. L'accés extraordinari als cossos i a les escales es fa per integració, d'acord amb les previsions que estableix aquesta llei.

3. L'accés extraordinari a les especialitats dels cossos especials i les seves escales es pot fer per integració o bé per superació de proves o cursos específics, d'acord amb les previsions que estableix aquesta llei.

Article 40**Accés extraordinari a cossos, escales i especialitats per integració**

La integració als cossos, a les escales i a les especialitats es produeix en els supòsits següents:

- a) Per creació, modificació o supressió de cossos, escales o especialitats. En aquest supòsit, la norma de creació, modificació o supressió d'un cos, d'una escala o d'una especialitat ha de determinar el règim d'integració del personal funcionari que n'estigui afectat.

b) Per processos de transferència o traspàs de mitjans personals i per altres procediments de mobilitat interadministrativa, d'acord amb les previsions del capítol V del títol VII d'aquesta llei.

Article 41

Accés extraordinari a especialitats dels cossos i escales de l'administració especial mitjançant la superació de proves

L'administració autonòmica pot convocar proves específiques o cursos selectius perquè el personal funcionari de carrera pugui accedir a una especialitat determinada del cos i de l'escala propis, de conformitat amb els requisits i les condicions que s'estableixin reglamentàriament.

Secció 2a

Els llocs de treball i la seva ordenació

Article 42

El lloc de treball

1. El lloc de treball és la unitat bàsica de l'estructura organitzativa de l'ocupació pública. El lloc de treball es configura mitjançant l'atribució d'un conjunt de funcions o responsabilitats, de conformitat amb el que disposa la relació de llocs de treball i l'ordre de funcions, que ha d'exercir una persona a través de diversos processos i mitjançant la realització de tasques que les satisfacin, per a l'acompliment de les quals són exigibles determinats mèrits, capacitats i experiència professional.

2. Excepcionalment, les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears poden disposar, si escau, de llocs de treball de naturalesa conjuntural o temporal per executar programes temporals o per atendre les càrregues de treball que no puguin ser ateses amb els recursos ordinaris.

3. Els llocs de treball, segons les funcions assignades i d'acord amb el que estableix aquesta llei, s'han de classificar exclusivament com a llocs de naturalesa funcional, laboral o eventual i, si escau, de naturalesa directiva.

4. Les administracions públiques poden organitzar els seus recursos humans mitjançant l'instrument de les àrees funcionals, el qual consisteix a agrupar els llocs de treball amb funcions homogènies per a l'ocupació dels quals es requereix un perfil de competències professionals determinat per un conjunt de coneixements, destreses i actituds comunes, amb l'objectiu d'ordenar-ne la selecció, la formació, la provisió i la mobilitat.

Article 43

Ordres de funcions dels llocs de treball del personal funcionari

1. Les ordres de funcions són l'instrument tècnic d'ordenació mitjançant el qual l'administració autonòmica assigna les funcions als llocs de treball i serveixen de referent tècnic mitjançant el qual l'empleat públic desenvolupa el seu treball. Els consells insulars i les entitats locals poden usar aquest mateix instrument o un altre per definir les funcions del seu personal.

2. Això no obstant, les administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears poden assignar al personal funcionari funcions, tasques o responsabilitats diferents de les corresponents al lloc de treball que ocupen, respectant les funcions pròpies del cos o de l'escala, quan les necessitats del servei ho justifiquin per raons tècniques o organitzatives, sense minva en les retribucions, sempre que el personal funcionari afectat estigui en possessió de la titulació acadèmica preceptiva. Aquesta assignació ha de tenir la durada imprescindible per atendre les necessitats que la justifiquen.

3. Les ordres de funcions són una manifestació de la potestat d'organització i de direcció de l'administració, es dicten i es modifiquen segons les necessitats del servei i d'acord amb el procediment que estableix el punt següent.

4. Cada conseller o consellera determina les funcions dels llocs de treball adscrits a la seva conselleria, amb l'informe previ, preceptiu i vinculant, de la conselleria competent en matèria de funció pública. Les ordres de funcions s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Article 44

Plantilla de personal

1. La plantilla del personal és l'instrument de coordinació entre l'ordenació de la funció pública i les estructures pressupostàries i s'aprova anualment a través del pressupost.

2. La plantilla de personal conté la relació de places corresponents a cadascun dels grups i cossos funcionaris, i a cadascun dels grups i categories de classificació de personal laboral, que s'emparen en la dotació pressupostària dels llocs de treball.

3. Les plantilles dels consells insulars i de les entitats locals es regeixen pel que estableix el text refós de les disposicions vigents en matèria de règim local.

4. L'aprovació i publicació de plantilles pressupostàries no eximeix de l'obligació d'aprovar la relació de llocs de treball ni la substitueix.

Article 45

Naturalesa directiva de determinats llocs de treball

1. Són llocs de treball de naturalesa directiva professional aquells en què s'exerceixen funcions directives professionals de gestió o execució de caràcter superior, sota les directrius generals fixades per la persona titular de l'òrgan polític de l'administració corresponent i mitjançant l'exercici de competències pròpies o delegades que comprometen l'organització, amb un marge d'autonomia dins les directrius generals.

En particular, les funcions d'aquest tipus de llocs, amb un grau de responsabilitat especial en els resultats finals, són totes o algunes d'aquestes: la planificació i la programació; la direcció, la coordinació i l'impuls de l'actuació administrativa o tècnica; la gestió dels recursos materials i pressupostaris; la direcció d'equips de persones; l'avaluació en els diversos àmbits de l'administració i la proposta d'innovació i millora en relació amb els serveis i activitats del seu àmbit competencial.

2. El personal que, de conformitat amb el que disposa aquest article, ocupi llocs de treball de naturalesa directiva professional té la consideració, mentre els ocupa, de personal directiu.

3. Els òrgans de govern de les administracions de les Illes Balears que decideixin implantar un sistema de direcció pública professional han de tenir en compte els criteris que preveu aquest article.

4. Els llocs de treball de naturalesa directiva professional concrets s'han de reflectir en les relacions de llocs de treball de caràcter directiu de cada administració i en les plantilles pressupostàries corresponents. S'han de reflectir els requisits expressats en l'article 47, amb les modulacions adequades a la seva naturalesa.

5. Cada administració pública ha d'establir, en el marc de la normativa bàsica de l'Estat, a través de les seves potestats normatives o per acord de l'òrgan de govern, les condicions d'ocupació del personal que ocupi llocs de naturalesa directiva de caràcter funcional. Quant a les condicions de les persones que ocupin llocs directius de naturalesa laboral, s'han d'aprovar per acord de l'òrgan de govern i en el marc de la normativa laboral. En tot cas, la determinació d'aquestes condicions no té la consideració de matèria objecte de negociació.

6. Per ocupar llocs de treball de naturalesa directiva en les administracions previstes en les lletres a) i b) de l'article 3.1 d'aquesta llei, és requisit tenir la condició de personal funcionari de carrera que pertanyi a un cos o escala del grup A (subgrups A1 i A2) de qualsevol Administració i disposar de tres anys almenys d'experiència en llocs del nivell o de les característiques que es determinin reglamentàriament. Si no hi ha reglament, s'ha d'entendre que els tres anys d'experiència han de ser en llocs de caràcter directiu professional d'entitats del sector públic o d'altres administracions, o en llocs del grup A amb funcions de direcció; cal entendre per aquests llocs, els del nivell 25 o superior, els llocs de director o membre d'equip directiu si es tracta de personal docent o els que es determinin dins els serveis de salut.

Excepcionalment, sempre que així ho prevegin els òrgans competents de cada administració pública, poden ser designats també per a llocs de treball de naturalesa directiva professional les persones que provinquin del sector privat o tinguin la condició de personal laboral fix al servei d'administracions públiques o entitats, que estiguin en possessió de la titulació acadèmica requerida entre les exigides al personal funcionari del grup A, que acreditin una experiència especialitzada en el sector públic o privat de, com a mínim, tres anys en llocs directius amb un perfil similar, així com que reuneixin la resta d'exigències del lloc directiu.

En les entitats previstes en les lletres c) i d) de l'article 3.1, així com en la resta d'ens del sector públic, es pot nomenar per a llocs de treball de naturalesa directiva professional, indistintament, persones que tinguin o no la condició de personal funcionari de carrera, però amb els mateixos requisits exigits en aquest apartat per a cada tipus.

7. Malgrat el que disposa l'apartat anterior, si el lloc de treball de naturalesa directiva professional té atribuïdes funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats administratives o en la salvaguarda de l'interès general, ha de ser ocupat necessàriament per personal funcionari.

8. La designació per ocupar llocs de treball de naturalesa directiva professional s'ha de dur a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i la concurrència i en els quals es tinguin en compte els principis de mèrit i capacitat i d'idoneïtat, atenent a criteris de competència professional i experiència entre persones que compleixin els requisits establerts en el punt 6. Reglamentàriament, s'ha d'establir el procediment per designar-les i el període per al qual són designades.

9. Per ocupar un lloc de treball de naturalesa directiva professional es pot exigir o valorar especialment la realització de programes o cursos de desenvolupament directiu o de formació de directius organitzats per escoles d'administració pública o impartits per altres institucions públiques o privades, acreditats i homologats per aquestes escoles.

10. Quan una persona funcionària hagi d'ocupar un lloc de treball de naturalesa directiva professional en qualsevol de les administracions previstes en les lletres a) i b) de l'article 3.1 d'aquesta llei serà objecte de nomenament administratiu. En cas que el lloc de treball de naturalesa directiva professional en una entitat del sector públic sigui ocupat per una persona amb la condició de personal funcionari o, en general, quan es tracti de llocs de treball d'aquesta naturalesa en una d'aquestes entitats, s'han de sotmetre a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció i han de formalitzar el contracte corresponent, sens perjudici que es pugui fer, a més, un nomenament.

11. El nomenament o el contracte d'alta direcció de la persona que ha d'ocupar el lloc de treball de naturalesa directiva professional, si escau, ha d'incloure els objectius que ha d'assolir i els mitjans personals, materials, financers i tecnològics per aconseguir-los. Si no és possible en aquell moment, s'ha de fer en el termini màxim de tres mesos des de la data de nomenament o signatura del contracte.

12. El personal que ocupi un lloc de treball de naturalesa directiva professional ha de ser objecte d'avaluació conforme als criteris d'eficàcia i eficiència, compliment de la legalitat, responsabilitat en la gestió i control de resultats en relació amb els objectius que li hagin fixat. Reglamentàriament, el Govern ha d'establir el sistema d'avaluació del personal que ocupi llocs de treball de naturalesa directiva, al qual poden acollir-se voluntàriament la resta d'administracions públiques de les Illes Balears, sens perjudici de les potestats normatives pròpies en la matèria. El resultat de l'avaluació tindrà efectes en la remuneració, en la forma que s'estableixi reglamentàriament.

13. El personal funcionari de carrera que accedeixi a l'exercici de llocs de treball de naturalesa directiva professional ha de ser declarat en el seu lloc d'origen en la situació administrativa de serveis especials, d'acord amb l'article 122.1.m) d'aquesta llei. Reglamentàriament, s'han de preveure els efectes d'aquests nomenaments en la carrera. Si té la condició de personal laboral fix al servei d'una administració de les Illes Balears o d'entitats que en depenen, s'ha d'acollir a la situació laboral que correspongui legalment.

14. Al personal que ocupi llocs de treball de naturalesa directiva professional li és aplicable el règim d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. No obstant això, al personal que ocupi llocs de naturalesa directiva de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears li són també aplicables les limitacions a l'exercici d'activitats privades que estableix l'article 4 de la Llei 2/1996, de 19 de novembre, d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i al personal que ocupi llocs de naturalesa directiva de les administracions insulars i locals, el que estableix la disposició addicional quinzena de la Llei 7/1985, de 2 de abril, reguladora de les bases del règim local.

15. S'ha d'aplicar al personal que ocupi llocs de treball de naturalesa directiva professional el règim disciplinari previst per al personal funcionari o personal laboral, segons la naturalesa de la seva relació. Igualment, en tot cas, amb les modulacions que siguin procedents, li són aplicables les normes ètiques i de conducta que preveu el capítol III del títol IX d'aquesta llei.

16. El personal que ocupa llocs de treball de naturalesa directiva professional cessa per qualsevol de les causes següents:

- a) Les previstes amb caràcter general en l'article 69 d'aquesta llei.
- b) Pel compliment insuficient dels objectius fixats en el pla d'acció.
- c) Per dificultats d'integració en l'equip directiu.
- d) Per venciment del termini del nomenament o del contracte, llevat que es prorrogui.

17. En el cas de cessament en un lloc de treball de naturalesa directiva professional subjecte a un contracte d'alta direcció, si prové d'una relació laboral fixa pública, s'ha d'estar subjecte al que disposa el Reial Decret 1382/1985, o norma que el substitueixi, i al conveni col·lectiu d'aplicació. En el cas que la relació preexistent sigui funcional, s'ha d'estar sotmès al que disposa aquesta llei quant a les situacions administratives.

18. En els contractes que se subscriuïn amb el personal que ocupi llocs de treball de naturalesa directiva professional de caràcter laboral no es poden pactar indemnitzacions a favor del treballador o de la treballadora per desistiment unilateral de l'empresari.

19. En l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears es consideren llocs de treball de naturalesa directiva professional els següents:

- a) En l'administració autonòmica o les entitats o organismes autònoms previstes en l'article 3.1.a), els llocs de treball que es determinin reglamentàriament.
- b) En les entitats de dret públic esmentades en l'article 3.1.c) i d) d'aquesta llei, així com en la resta d'entitats del sector públic autonòmic previstes en l'apartat 8 del mateix article 3, els llocs que s'acompleixin sota la dependència directa de la gerència, o òrgan unipersonal equivalent, d'aquestes entitats i on s'acompleixin les funcions esmentades en els apartats 1 i 2 d'aquest article. Aquests llocs es regeixen per la normativa del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears referida a llocs de personal directiu professional, per aquest article i per la normativa de desplegament.

20. Els llocs de treball a què fa referència la lletra a) anterior, llevat dels que corresponguin al Servei de Salut de les Illes Balears, únicament poden ser ocupats per personal funcionari. Els d'aquesta entitat i els de les de la lletra b), també poden cobrir-se per personal que no tingui aquesta condició.

21. Si per reglament es disposa que algun dels tipus de lloc de treball que, d'acord amb l'article 98.1 d'aquesta llei, té com a forma de provisió la de lliure designació, passa a ser considerat com a lloc de treball de naturalesa directiva professional, el procediment de designació de la persona que hagi d'ocupar-lo i el règim jurídic corresponent passarà a ser el previst en aquest article i en la normativa que el desplegui.

22. Cada entitat local o insular ha de determinar, en el seu reglament orgànic, quins tipus de llocs poden tenir aquest caràcter i si poden ser coberts o no per personal laboral, i en correspondrà la concreció i creació a la Junta de Govern. La designació, que ha de seguir els criteris determinats en aquest article, correspon a la Junta de Govern. Entre les seves funcions, a més de les previstes en els apartats 1 i 2 d'aquest article, hi ha el desenvolupament i l'execució dels plans d'actuació i de les decisions adoptades pels òrgans executius de direcció política i administrativa competents, sens perjudici de les funcions específiques que els deleguin els òrgans de govern locals o els atribueixin com a pròpies.

Article 46

Relacions de llocs de treball

1. Les relacions de llocs de treball són l'instrument tècnic mitjançant el qual l'administració racionalitza i ordena els seus recursos humans per a la prestació eficaç del servei públic i estableix els requisits per a l'ocupació de cada lloc de treball, que serveix de referent tècnic mitjançant el qual l'empleat públic desenvolupa la seva tasca.

2. Tots els llocs de treball de les administracions de les Illes Balears de personal funcionari, de personal laboral o de personal eventual han de figurar en la relació de llocs de treball. Igualment, en les administracions que implantin els llocs de naturalesa directiva, han de constar en una relació de llocs de treball.

3. La provisió de llocs de treball que ha d'acomplir el personal funcionari, així com la formalització de nous contractes de personal laboral, sigui quina sigui la naturalesa i el règim jurídic, requereixen que els llocs figurin prèviament detallats en les corresponents relacions.

Aquest requisit no serà necessari, i serà suficient que es cobreixi pressupostàriament amb càrrec a crèdits específics per a aquest tipus de contractacions o nomenaments, quan aquests tinguin per objecte la realització de tasques de caràcter no permanent mitjançant contractes de treball temporals o indefinits o, si es tracta de llocs reservats a personal funcionari, el nomenament sigui per atendre a l'execució de programes de caràcter temporal o a la satisfacció de l'excés o acumulació de tasques en els termes i amb l'abast establerts en les lletres c) i d) de l'apartat 2 de l'article 20 d'aquesta llei.

4. La creació, la modificació i la supressió de llocs de treball s'han de dur a terme mitjançant la modificació de la relació de llocs de treball corresponent.

5. Les administracions públiques poden elaborar, de manera complementària a les relacions de llocs de treball, instruments de gestió dels llocs de treball adreçats a flexibilitzar el sistema de gestió i adaptar-lo a les seves necessitats organitzatives.

Article 47

Contingut de les relacions de llocs de treball

1. Les relacions de llocs de treball de personal funcionari i de personal laboral han d'incloure, com a mínim, les dades següents en relació amb cadascun dels llocs:

- a) Unitat orgànica d'adscripció.
- b) Localitat, municipi, illa o àmbit geogràfic, segons les característiques del lloc de treball.
- c) Denominació del lloc i naturalesa jurídica, que pot ser de tipus funcional, laboral o eventual.
- d) Característiques essencials, com ara tipus d'horari, si es retribueix o no el factor d'incompatibilitat i, si escau, requisits objectius exigits per ocupar-lo.
- e) Sistema ordinari de provisió.
- f) Possibilitat, si escau, que també pugui ser cobert per personal d'altres administracions públiques.
- g) Nivell exigít de coneixement de la llengua catalana, en els termes que s'estableixen reglamentàriament.
- h) Grup o grups, subgrup o subgrups amb indicació del cos o escala i, si escau, especialitat d'adscripció, així com el nivell de classificació i les retribucions complementàries assignades al lloc, si es tracta de llocs funcionaris.
- i) Categoria professional, nivell retributiu i complement específic, si es tracta de llocs laborals.
- j) La resta de característiques del lloc de treball en els termes prevists reglamentàriament.

2. Les relacions de llocs de treball de personal directiu han de contenir, com a mínim, la informació que preveuen les lletres a), b) i c), la determinació de si el lloc està reservat a personal funcionari i les seves retribucions sens perjudici de les variables que depenguin de la seva avaluació.

3. En cas que per accedir a un cos o escala funcional s'exigeixin diverses titulacions d'un mateix nivell, les relacions de llocs de treball, ateses les seves característiques específiques, poden establir com a requisit, a més de la pertinença al cos, l'escala o l'especialitat si escau, la possessió d'una titulació o titulacions concretes entre les previstes per a l'accés. En aquest cas, es poden fer procediments selectius d'acord amb el capítol I del títol V per cobrir aquests llocs.

Article 48

Efectivitat, publicació i publicitat

1. Les relacions de llocs de treball, i les seves modificacions, han de ser públiques i produeixen efectes administratius i econòmics a partir de l'endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, llevat que en l'acord d'aprovació s'estableixi una data diferent.

2. Amb la finalitat de facilitar-ne el coneixement, la conselleria competent en matèria de funció pública ha de mantenir actualitzades les relacions de llocs de treball de l'administració autonòmica per permetre'n la consulta pel personal a través de la Intranet del Govern de les Illes Balears.

3. Perquè puguin dur a terme adequadament l'activitat sindical, i sens perjudici de les limitacions establertes en l'apartat 3 de l'article 33, les relacions de llocs de treball, amb el nom i cognoms de les persones que els ocupin i amb quin caràcter ho fan, han de ser proporcionades semestralment i actualitzades a les organitzacions sindicals representades en l'àmbit corresponent. Reglamentàriament, s'han d'establir les limitacions de la publicitat pel que fa a determinats col·lectius o circumstàncies personals especials.

Article 49

Procediment d'elaboració de les relacions de llocs de treball en l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears

1. La conselleria competent en matèria de funció pública, a proposta de les conselleries i de les entitats o organismes autònoms interessats, amb l'informe de la secretaria general corresponent, ha d'elaborar les relacions de llocs de treball permanents del personal funcionari i del personal laboral de l'administració autonòmica i les ha de mantenir actualitzades. La participació de la representació de les empleades i dels empleats públics, si escau, s'ha de regir per les previsions que estableix la legislació bàsica estatal.

2. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública ha de proposar al Consell de Govern l'aprovació de la relació de llocs de treball del personal al servei de l'administració autonòmica.

3. Malgrat el que disposen els apartats anteriors, quan les modificacions siguin a conseqüència d'una reestructuració orgànica, de l'execució d'una resolució judicial ferma o de la supressió de llocs de treball declarats per extingir, la modificació es durà a terme automàticament i requerirà únicament l'aprovació del Consell de Govern i la publicació.

Article 50

Classificació dels llocs de treball del personal funcionari

1. Els llocs de treball de personal funcionari es classifiquen, a l'efecte de la carrera vertical i de les retribucions previstes en la legislació bàsica i en aquesta llei, en trenta nivells, que determinen les retribucions corresponents al complement de destinació.

2. Per dur a terme aquesta classificació s'ha de valorar cada lloc d'acord amb els criteris de titulació, especialització, responsabilitat, competència i estructura jeràrquica subordinada.

Article 51**Adscripció dels llocs de treball del personal funcionari**

1. La relació de llocs de treball de personal funcionari únicament pot adscriure amb caràcter exclusiu llocs de treball a un determinat o uns determinats cossos o escales, o afegir-hi requisits específics, quan aquesta adscripció o exigència derivi necessàriament de la seva naturalesa i de la funció que s'hi han d'acomplir.

2. La relació de llocs de treball de personal funcionari, ateses les característiques de cada lloc, pot adscriure els llocs a un o a més grups de classificació.

TÍTOL V**NAIXEMENT I EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ DE SERVEI****Capítol I****Selecció de personal****Article 52****Principis informadors de l'accés a l'ocupació pública**

1. Les administracions de l'àmbit territorial de les Illes Balears han de seleccionar el personal funcionari i laboral al seu servei, així com al servei dels ens i entitats del sector públic que en depenen, amb criteris d'objectivitat, mitjançant una convocatòria pública, de conformitat amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i d'acord amb els principis informadors de l'apartat 2. Els processos selectius han de tenir caràcter obert i garantir la lliure concurrència, sens perjudici del que s'estableix per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva previstes en la normativa bàsica i en la resta de legislació aplicable.

2. Són també principis informadors aplicables a la selecció del personal funcionari i laboral:

- a) La publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) La transparència en la gestió del procediment i en el funcionament dels òrgans de selecció.
- c) L'especialització i la professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) El foment de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) La garantia de la independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció i de la imparcialitat de cadascun dels membres.
- f) L'adequació dels sistemes de selecció i de les proves selectives a les funcions i tasques a complir, que han d'incloure, a aquest efecte, les proves pràctiques que siguin necessàries.
- g) L'eficàcia dels procediments de selecció per assegurar la idoneïtat dels aspirants seleccionats.
- h) El foment de l'equilibri entre dones i homes i de l'accés de les dones a aquells sectors d'activitat on hi ha més percentatge d'homes.
- i) L'eficiència, la celeritat i l'agilitat dels procediments selectius, sens perjudici de l'objectivitat.

Article 53**Sistemes de selecció dels funcionaris de carrera**

Els sistemes selectius del personal funcionari de carrera són els d'oposició i de concurs oposició, que han d'incloure, en tot cas, una o més proves per determinar la capacitat dels aspirants i establir l'ordre de prelatió i, excepcionalment, d'acord amb l'article 56, el de concurs.

Article 54**Oposició**

1. L'oposició consisteix en la superació de les proves teòriques i pràctiques exigides en la convocatòria pública, adequades a l'exercici de les funcions i, si escau, quan estigui justificat, en la superació d'un període de pràctiques o d'un curs selectiu de formació.

2. Les proves de selecció s'han d'establir de manera que puguin manifestar-se les condicions d'aptitud i coneixement que es considerin necessàries segons la naturalesa de la funció i que permetin fixar un ordre de prelatió de les persones aspirants seleccionades. Poden consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de forma oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si escau, en la superació de proves físiques.

3. Els programes de les proves de selecció i, si escau, dels cursos de formació, han de procurar especialment que les matèries exigides es corresponguin amb les tasques que s'hauran de desenvolupar.

Article 55**El concurs oposició**

1. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació, de conformitat amb el que preveu l'article anterior, de les proves corresponents i, si escau, quan estigui justificat, en la superació d'un període de pràctiques o d'un curs selectiu de formació, així com en la valoració adequada, en els casos en què es posseeixin prèviament, dels mèrits de les persones aspirants que es prevegin. Amb l'objectiu d'assegurar l'adequada idoneïtat de les persones aspirants, aquestes han de superar, en la fase d'oposició, la puntuació mínima establerta en les corresponents proves selectives.

2. En la fase d'oposició són aplicables els criteris establerts en l'article anterior.

3. La valoració total dels mèrits de la fase de concurs no pot suposar més d'un 20% de la puntuació màxima assolible en la selecció i cap d'aquests mèrits no pot suposar més del 50% d'aquest percentatge.

Article 56**El concurs**

1. El sistema de concurs és de naturalesa excepcional i consisteix a qualificar únicament els mèrits al·legats i acreditats per les persones aspirants, d'acord amb el barem inclòs en la convocatòria, que, en tot cas, ha de ser pública i lliure, i a fixar-ne l'ordre de prelatió.

2. El concurs únicament es pot utilitzar per seleccionar personal investigador o aquell altre que s'estableixi per llei, sempre de forma motivada.

Article 57

Sistemes de selecció del personal laboral fix

1. Els sistemes selectius de personal laboral fix són els d'oposició, concurs oposició, amb les mateixes característiques dels articles anteriors, o excepcionalment, i sempre de forma motivada, concurs de valoració de mèrits.

2. El personal seleccionat, si escau, ha de superar el període de prova establert per a cada categoria professional per la legislació laboral o pel conveni col·lectiu que hi sigui aplicable.

3. La selecció de personal laboral fix s'ha de dur a terme d'acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu corresponent, sens perjudici del que disposi l'apartat 8 de l'article 3 d'aquesta llei i l'apartat 3 de l'article 55.

4. Sens perjudici del que estableix l'article 65 d'aquesta llei, l'administració pot negociar les formes de col·laboració que, en el marc dels convenis col·lectius, fixen l'actuació de les organitzacions sindicals en el desenvolupament dels processos selectius.

Article 58

Selecció del personal laboral dels ens del sector públic autònom

1. Sens perjudici de l'aplicació del que estableixen els articles 52 i següents d'aquesta llei, per garantir els principis d'igualtat, de mèrit i capacitat, de publicitat i de transparència, recollits en l'article 55 de l'EBEP, tots els ens del sector públic autònom, siguin de dret públic o de dret privat, a què es refereixen els apartats 1 i 8 de l'article 3 d'aquesta llei, han d'utilitzar els sistemes d'oposició o de concurs oposició per seleccionar el seu personal amb aplicació, en aquest darrer cas, del que estableix l'apartat 3 de l'article 55 d'aquesta llei. El concurs únicament es pot utilitzar per seleccionar personal investigador i aquell altre que s'estableixi per llei, sempre de manera motivada.

2. Les bases per seleccionar el personal laboral fix de tots els ens del sector públic autònom esmentats en l'apartat anterior s'han de redactar d'acord amb els articles de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, d'aquesta llei i de la resta de la legislació autònoma que els sigui aplicable i amb els criteris establerts des de la direcció general competent en matèria de funció pública.

Article 59

Procediment selectiu

1. Els procediments selectius s'han de dur a terme a través d'un dels sistemes de selecció que preveu l'article 53.

2. Poden fer-se processos selectius per a determinades àrees funcionals, sens perjudici que abans de dur-se a terme el procés s'adscriu l'àrea funcional a un determinat cos o escala d'acord amb la identitat funcional que hi hagi. En aquest cas, s'han de preveure una o diverses proves comunes per a tots aquells llocs que s'adscriu a un determinat cos o escala. Igualment, es poden fer processos selectius per a determinats llocs, o pluralitat de llocs de característiques comunes, en els casos prevists en l'apartat 3 de l'article 47.

3. Per assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos selectius, les convocatòries de selecció, a més de les proves previstes en l'article 54 i per completar-les, poden incloure l'exposició curricular dels candidats i candidates, proves psicotècniques, realització d'entrevistes de selecció o reconeixements mèdics. Les entrevistes mai no poden tenir caràcter eliminatori, no poden ponderar més d'un 5% en la puntuació total màxima i han de quedar enregistrades en la forma escaient i durant el temps que es determinin reglamentàriament. Els reconeixements mèdics, consistents en l'acreditació de la capacitat funcional per acomplir les tasques atribuïdes al cos, l'escala o especialitat objecte de la convocatòria, només poden tenir caràcter eliminatori de manera motivada, segons la naturalesa de les funcions del cos, escala, o especialitat en qüestió.

4. La convocatòria dels processos selectius per ser personal funcionari de carrera pot preveure, quan es consideri justificat, un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, els quals només poden tenir caràcter eliminatori quan així es prevegi, ateses les característiques del cos, escala o especialitat de què es tracti. En un altre cas, només afectarà l'ordre de prelación. Durant el curs de formació o el període de pràctiques, que ha d'estar adaptat a la naturalesa del cos, escala o especialitat de què es tracti i que ha de tenir una durada màxima de sis mesos, el personal aspirant tendrà la consideració de personal funcionari en pràctiques, amb els drets econòmics que reglamentàriament es determinin, i, cas de superar-lo, se'ls computarà el temps en què romanguin en aquesta situació a tots els efectes, excepte per a la consolidació del grau personal. L'organització i realització dels cursos correspon a l'òrgan que reglamentàriament es determini i pot concertar-se amb altres entitats públiques.

5. El període de pràctiques pot dur incorporat un procés de formació. El període de pràctiques ha de ser supervisat per un superior jeràrquic, que ha d'exercir de tutor i s'ha de responsabilitzar d'orientar i de dirigir professionalment la persona funcionària o laboral en període de pràctiques, i ha d'elaborar un informe que ha de remetre a l'òrgan tècnic de selecció sobre la idoneïtat del candidat per exercir les responsabilitats pròpies del lloc de treball, de l'agrupació de llocs o del cos o escala, si escau. El nomenament, els requisits i les funcions del tutor així com la situació, drets i deures de les persones aspirants, els regula cada administració pública. La provisió temporal de llocs de treball també pot incloure període de pràctiques o, si escau, període de formació.

6. El procediment selectiu s'ha de resoldre en el termini que, d'acord amb les seves característiques, determini la convocatòria, el qual, com a regla general, no pot excedir de 12 mesos, encara que es pot allargar més amb els cursos selectius o períodes de pràctiques que es puguin establir. En tot cas, el tribunal pot ampliar, motivadament, aquest termini si es produeixen circumstàncies que així ho exigeixin.

7. La persona aspirant en un procés selectiu que sigui sorpresa utilitzant qualsevol sistema per trencar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, ha de ser immediatament exclosa del procés corresponent i, amb l'audiència prèvia amb l'afectada i informe de la presidència del tribunal, el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública pot resoldre sobre la prohibició de participar en la resta de processos de la mateixa oferta pública d'ocupació o en nous processos durant el període i amb l'abast que es determinin reglamentàriament.

Si es descobreix una persona empleada pública utilitzant algun mitjà dels expressats en el paràgraf anterior, igualment serà exclosa del procés selectiu.

Si, posteriorment, encara que el procés selectiu hagi conclòs, hi ha raons fonamentades que un empleat o empleada públic ha utilitzat algun d'aquests mitjans, es tramitarà el corresponent procediment de revisió d'ofici a l'efecte d'anul·lar, si queda acreditat, el resultat pel que fa a la persona afectada. En aquest cas, el lloc que quedi vacant com a resultat del procés desvirtuat ha de ser ofert al primer aspirant de la llista de persones que, encara que no hagin aprovat, hagin superat el procés selectiu.

Article 60

Homogeneïtzació dels procediments selectius

1. A l'efecte de permetre la mobilitat interadministrativa en l'àmbit de la comunitat autònoma i la cooperació en matèria de selecció de personal, el Consell de Govern, a proposta del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública, d'acord amb les disposicions bàsiques estatals aplicables a les corporacions locals i amb l'informe previ del Consell Balear de la Funció Pública, pot establir els programes homogenis i els temaris bàsics que constitueixen els continguts mínims exigibles per als cossos, escales, especialitats o categories de les administracions de la comunitat autònoma.

2. Les administracions locals i insulars radicades a les Illes Balears poden assumir els continguts esmentats en els processos selectius per accedir a les escales, subescales i classes, cosa que permetrà establir les equivalències corresponents i la mobilitat en condicions de reciprocitat.

3. Els consells insulars i les administracions locals, per acord del ple, sens perjudici del que estableixi la legislació estatal d'aplicació, poden subscriure convenis amb l'Escola Balear de l'Administració Pública perquè dugui a terme la gestió dels procediments selectius del seu personal, i addicioni a l'oferta pública d'ocupació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears les ofertes de les administracions esmentades, perquè es duguin a terme conjuntament de manera que el seu personal funcionari sigui seleccionat per aquesta, a través de l'Escola Balear de l'Administració Pública. En aquest cas, ha de ser l'Administració de la comunitat autònoma qui aprovi les bases i faci la convocatòria i el procés de selecció. Una vegada seleccionat, correspon a la corporació local el nomenament com a personal funcionari en el lloc adjudicat. Igualment, les entitats locals d'una illa poden convenir amb el consell insular corresponent que aquest dugui a terme la gestió de procediments selectius del seu personal en els mateixos termes.

4. En tot cas, d'acord amb els principis de col·laboració i cooperació entre administracions, dels tribunals de proves de selecció del personal de les corporacions locals que no s'hagin acollit al que preveu l'apartat 3, n'ha de formar part, almenys, un vocal de l'Administració de la comunitat autònoma o del consell insular corresponent, que hi ha d'actuar a títol individual.

Article 61

Accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat

1. L'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitats físiques, psíquiques o sensorials es produeix sempre que la persona aspirant superi el procés selectiu, en el qual ha de participar en igualtat de condicions que la resta dels aspirants, i acreditat, segons es determini reglamentàriament, la discapacitat i la compatibilitat entre aquesta i l'acompliment de les tasques i funcions corresponents.

2. Les administracions han de facilitar l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat. A aquest efecte, les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de l'àmbit territorial de les Illes Balears i les entitats i organismes del sector públic, tant de dret públic com privat, que en depenen, han de reservar una quota no inferior al 5% de les vacants per a persones amb discapacitat definides d'acord amb el que estableix l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, de manera que, progressivament, s'assoleixi, com a mínim, el 2% dels efectius totals en cada administració pública o entitat del sector públic. Les places reservades que no siguin cobertes s'han d'afegir a la reserva de l'any següent fins al límit del 10% de les vacants de l'oferta d'ocupació pública d'aqueix any.

3. La reserva mínima a què es refereix aquesta obligació es pot desglossar, en les condicions que s'indiquin reglamentàriament, amb cura que hi hagi un repartiment proporcional per grups i subgrups, de manera que es reservin percentatges de places perquè les cobreixin persones amb discapacitat intel·lectual moderada, lleugera o límit, amb sordesa prelocutiva profunda, severa o mitjana, o persones amb tipus i graus de discapacitat que els suposin més dificultats per accedir a un treball.

4. La reserva s'ha de fer sobre el còmput total de les vacants incloses en l'oferta d'ocupació pública, i es poden concentrar les places reservades per a persones amb discapacitat en aquelles convocatòries que es refereixin a cossos, escales o categories l'exercici dels quals s'adapti millor a les peculiaritats de les persones amb discapacitat.

5. Es poden dur a terme convocatòries independents, no supeditades a les ordinàries, en les quals les places estiguin reservades a les persones amb discapacitat a què es refereix aquest article i han de computar en la quota reservada en l'oferta d'ocupació pública.

6. En les proves selectives, inclosos els cursos de formació o els períodes de pràctiques si n'hi ha, quan aquestes persones ho sol·licitin, s'han de dur a terme les adaptacions i els ajustaments raonables necessaris de temps i mitjans per fer-les, per assegurar que les persones amb discapacitat participen en condicions d'igualtat, sempre que no desvirtuin el contingut de la corresponent prova ni impliquin reducció ni menyscapte del nivell de suficiència exigible. A aquest efecte, els tribunals o les comissions de selecció han de requerir l'informe i, si escau, la col·laboració dels òrgans tècnics de l'Administració laboral, sanitària o de serveis socials.

7. Després de superar el procés selectiu, les persones amb discapacitat que ingressin en cossos o escales de personal funcionari o categories de personal laboral de l'administració i que hagin participat en una convocatòria ordinària amb places reservades per a persones amb discapacitat poden sol·licitar a l'òrgan convocant l'alteració de l'ordre d'adjudicació de places per motius de dependència personal o dificultats de desplaçament o altres d'anàlogues, que han de ser acreditats adequadament. L'òrgan convocant ha de decidir aquesta alteració quan estigui correctament justificada, i s'ha de limitar a dur a terme la mínima modificació en l'ordre de prelación necessari per possibilitar l'accés al lloc de la persona amb discapacitat.

8. Una vegada superat el procés selectiu, i acreditada la capacitat funcional per als llocs respectius adjudicats, l'administració corresponent ha de dur a terme les adaptacions necessàries als llocs de treball perquè les persones amb discapacitat puguin desenvolupar adequadament les tasques professionals.

9. L'Administració ha de vetllar per a una integració adequada d'aquest personal amb la resta del personal empleat públic mitjançant el suport a les persones amb discapacitat i la formació adequada a les persones del seu entorn.

Article 62

Convocatòries de selecció

1. Les convocatòries de selecció han d'incloure:

a) El nombre de places vacants, el grup, el cos, l'escala, i subescala, si escau, l'especialitat o la categoria professional a la qual corresponguin i l'illa de destinació.

b) El percentatge reservat per a la promoció interna, quan correspongui, amb indicació expressa de si inclou places que han de ser objecte de reclassificació, a l'empara de l'article 87.3 d'aquesta llei.

c) El percentatge reservat per a persones amb discapacitat, si escau.

d) Els requisits i les condicions que han de complir les persones aspirants.

e) Els sistemes selectius, el contingut de les proves i dels programes i, quan pertoqui, la relació de mèrits, així com els criteris o les normes de valoració.

f) Els instruments de selecció, entre els prevists en l'article 59, que s'han d'utilitzar per acreditar la idoneïtat dels aspirants, així com el pes que s'atribueix a cadascun en el procés selectiu.

g) La indicació de si la selecció inclou curs de formació o període de pràctiques (amb indicació de si té o no caràcter eliminatori) o període de prova i la seva durada.

h) La composició dels òrgans de selecció.

i) El calendari per dur a terme les proves, amb indicació del termini màxim en què s'ha de resoldre d'acord amb l'apartat 6 de l'article 59.

j) El model de sol·licitud i l'òrgan al qual s'ha d'adreçar.

k) La quantia, si escau, de les taxes corresponents.

2. Les convocatòries s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, i en el *Butlletí Oficial de l'Estat* si alguna norma ho exigeix, i el termini de presentació de sol·licituds ha de ser, com a mínim, de vint dies hàbils. Les bases vinculen l'administració, els òrgans de selecció i les persones que hi participen.

3. L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'ha d'acompanyar d'un informe d'impacte de gènere, llevat dels casos d'urgència i sempre sens perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

4. Quan en un cos, una escala o una categoria de les administracions públiques de les Illes Balears es verifiqui la infrarepresentació de dones, s'ha d'establir en la convocatòria que, si hi ha puntuació final igual entre dos candidats o més, s'ha de seleccionar la dona, llevat que es donin en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés al treball, una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d'ambdós sexes amb l'informe previ de l'Institut Balear de la Dona. Si hi ha diverses persones amb la mateixa puntuació final, s'ha de tenir en compte de manera preferent, entre les circumstàncies per al desempat, ser dona. Hi ha infrarepresentació d'un sexe quan la seva representació al cos, a l'escala o a la categoria sigui inferior al 40%.

Article 63

Requisits d'accés a l'ocupació pública

1. Per poder participar en els processos selectius, les persones aspirants han de reunir, en la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds de participació, els requisits següents:

a) Tenir la nacionalitat espanyola o alguna altra que, de conformitat amb l'article següent, permeti l'accés a l'ocupació pública.

b) Tenir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques que impliquin la capacitat funcional per a l'exercici de les funcions corresponents.

c) Tenir complerts setze anys i no excedir de l'edat màxima que, si escau, estableixi la llei per a la jubilació forçosa. Només per llei es pot establir una altra edat màxima, diferent de l'edat de jubilació forçosa, per a l'accés a l'ocupació pública.

d) Tenir la titulació acadèmica que es requereixi en cada cas.

e) No haver estat separades, mitjançant un expedient disciplinari, del servei de qualsevol administració pública o del òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni trobar-se inhabilitades de forma absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per a l'accés al cos o escala de funcionari, o per exercir funcions similars a les que acomplien en el cas del personal laboral, en el que haguessin estat separades, inhabilitades o acomiadades disciplinàriament. En el cas de ser nacionals d'un altre estat, no trobar-se inhabilitades o en situació equivalent ni haver estat sotmeses a sanció disciplinària o equivalent que

impedeixi, en el seu estat i en el mateixos termes, l'accés a l'ocupació pública.

f) Acreditar el coneixement de la llengua catalana que es determini reglamentàriament, amb respecte als principis de proporcionalitat i d'adequació entre el nivell d'exigència i les funcions corresponents.

g) Per als aspirants que no posseeixen la nacionalitat espanyola o la d'un país on el castellà no sigui llengua oficial, acreditar-ne el coneixement mitjançant l'aportació del diploma d'espanyol com a llengua estrangera, regulat en la normativa vigent, o del certificat d'aptitud d'espanyol per a estrangers, expedit per les escoles oficials d'idiomes o mitjançant l'acreditació que estan en possessió d'una titulació acadèmica espanyola expedida per l'òrgan oficial competent en el territori espanyol, o bé mitjançant la superació d'una prova específica que acrediti que posseeixen el nivell adequat de comprensió i d'expressió oral i escrita en aquesta llengua.

h) Els altres requisits específics prevists en la convocatòria.

2. Es poden exigir altres requisits específics d'accés, sempre que es formulin de manera abstracta i general i tinguin una relació objectiva i proporcionada amb les funcions i tasques que s'han d'acomplir.

Article 64

Accés a l'ocupació pública de persones amb la nacionalitat d'altres estats

1. Les persones amb la nacionalitat dels estats membres de la Unió Europea poden accedir, com a personal funcionari, en igualtat de condicions que les espanyoles a les ocupacions públiques, amb excepció d'aquells que directament o indirectament impliquin una participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les administracions públiques.

A aquest efecte, el Consell de Govern, o els corresponents òrgans de govern de les administracions públiques locals, han de determinar les agrupacions de funcionaris a les quals no poden accedir les persones amb la nacionalitat d'altres estats.

2. En els mateixos termes, poden accedir com a personal funcionari, sigui quina sigui la seva nacionalitat, els cònjuges de les persones espanyoles i de les que tenen nacionalitat d'altres estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separades de dret, i els seus descendents i els del seu cònjuge sempre que no estiguin separades de dret, siguin menors de vint-i-un anys o més grans d'aquesta edat dependents.

3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari s'estén igualment a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels tractats internacionals de la Unió Europea i ratificats per Espanya en els quals sigui aplicable la lliure circulació de persones treballadores, en els termes establerts en l'apartat 1 d'aquest article.

4. Les persones estrangeres a les quals es refereixen els apartats anteriors i les estrangeres amb residència legal a Espanya poden accedir a les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears com a personal laboral, en igualtat de condicions que les persones espanyoles.

5. Només per llei de les Corts Generals o del Parlament de les Illes Balears pot eximir-se del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general per a l'accés a la condició de personal funcionari.

6. Les persones aspirants estrangeres, per ser admeses en els procediments selectius per a l'accés a la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears, han d'acreditar la seva nacionalitat i el compliment dels requisits establerts per a tots els participants, com també no estar sotmeses a sanció disciplinària o condemna penal que els impedeixi, en el seu estat, l'accés a la funció pública.

7. Reglamentàriament, s'han d'establir els requisits i les condicions per accedir a les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears de persones funcionàries de nacionalitat espanyola d'organismes internacionals, sempre que posseeixin la titulació requerida i superin els processos selectius corresponents. Poden quedar exemptes de la realització d'aquelles proves que tinguin per objecte acreditar coneixements ja exigits per a l'acompliment del seu lloc en l'organisme internacional corresponent.

Article 65

Òrgans de selecció

1. Els òrgans de selecció són els òrgans col·legiats encarregats de dur a terme els procediments selectius i depenen de l'òrgan al qual estan adscrits o del que n'hagi nomenat la presidència.

2. La composició i el funcionament dels òrgans de selecció s'han d'establir reglamentàriament, d'acord amb els principis que fixa aquest capítol, i s'han d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres. En tot cas, els vocals que siguin personal funcionari de la mateixa Administració que selecciona han de ser designats per sorteig, sens perjudici que les persones designades hagin de tenir la capacitat, competència i preparació adequades. Llevat de raons fonamentades i objectives, adequadament motivades, s'ha de tendir al criteri de paritat entre homes i dones. Es considera que hi ha una representació equilibrada quan en els òrgans de més de quatre membres cada sexe hi està representat almenys al 40%; en la resta, quan els dos sexes hi estiguin representats.

3. En cap cas no poden formar part dels òrgans de selecció:

a) Els alts càrrecs o, en general, els càrrecs d'elecció o designació política, així com les persones que faci menys de quatre anys que hagin abandonat aquesta condició.

b) El personal eventual.

c) El personal funcionari interí.

d) El personal laboral indefinit no fix o temporal.

e) El personal que ocupi llocs de naturalesa directiva professional.

f) Les persones que preparin aspirants per accedir al cos, escala o especialitat de què es tracti o que n'hagin preparat durant els últims tres anys.

4. La pertinença als òrgans de selecció és sempre a títol individual, i no pot ser mai en representació o per compte de ningú.

5. Les administracions públiques han de garantir la transparència dels procediments d'accés a la funció pública, per a la qual cosa han de disposar les mesures necessàries perquè els sindicats més representatius en l'àmbit que correspongui tinguin coneixement del desenvolupament de les proves i de les actuacions del tribunal.

6. A l'efecte que puguin vetllar per a un bon desenvolupament del procediment selectiu, l'administració ha de nomenar, com a personal col·laborador, els membres de les organitzacions sindicals que ho sol·licitin, amb les condicions que es determinin reglamentàriament.

7. Quan el nombre elevat d'aspirants o el nivell de titulació o especialització exigint ho aconselli, es podran constituir òrgans permanents de selecció, la composició i el funcionament dels quals s'ha de regular reglamentàriament.

8. Al personal funcionari que formi part dels òrgans de selecció se li podrà atribuir temporalment i amb caràcter exclusiu l'exercici d'aquestes funcions, d'acord amb el que estableix l'article 109.2 d'aquesta llei.

Article 66

Funcionament dels òrgans de selecció

1. Els òrgans de selecció actuen amb autonomia funcional i els acords que adoptin vinculen l'òrgan del qual depenen, sens perjudici de les facultats de revisió establertes legalment.

2. Els membres dels òrgans de selecció han d'actuar d'acord amb els principis d'objectivitat, imparcialitat, idoneïtat, especialització, professionalitat i responsabilitat.

3. L'Escola Balear de l'Administració Pública o els òrgans corresponents dels consells insulars han de prestar als membres dels tribunals l'assessorament corresponent per garantir un compliment adequat de les seves funcions d'acord amb els principis anteriors. A aquest efecte, han d'elaborar un manual de procediments per facilitar l'exercici de les funcions per part dels i de les membres dels tribunals amb criteris uniformes.

4. Els membres dels òrgans de selecció són responsables de la transparència i objectivitat de cada procediment, del seu contingut, de la confidencialitat de les proves i, en general, del compliment estricte de les bases de convocatòria.

5. Els òrgans de selecció no poden declarar que ha superat els procediments selectius un nombre d'aspirants superior al de places convocades, llevat que així ho prevegi la convocatòria.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, encara que la convocatòria no prevegi aquesta possibilitat, sempre que els òrgans de selecció hagin proposat el nomenament d'igual nombre d'aspirants que el de places convocades, i amb la finalitat d'assegurar-ne la cobertura, quan es produeixin renúncies d'aspirants seleccionats abans del seu nomenament o presa de possessió, l'òrgan convocant pot requerir a l'òrgan de selecció una relació complementària dels aspirants aprovats que segueixin als proposats, per ordre de puntuació, per al seu possible nomenament com a funcionaris de carrera en substitució dels qui hi renunciïn. Igualment, es pot fer ús

d'aquesta possibilitat en els supòsits prevists en l'apartat 2 de l'article 68, en l'apartat 7 de l'article 59 i, en general, en tots aquells supòsits en què, per anul·lació d'actes del procediment selectiu que afectin el nomenament d'una o més persones aspirants, quedin llocs vacants, sempre que, en tot cas, no hagin transcorregut més de sis mesos des de la presa de possessió.

Article 67

Adjudicació de llocs de treball en els procediments selectius

1. Al personal funcionari que obtingui una plaça a conseqüència de la participació en un procediment selectiu se li ha d'adjudicar un lloc de treball amb caràcter definitiu, tret del que estableixen els punts 3 i 4 d'aquest article.

2. L'adjudicació definitiva té la mateixa naturalesa i els mateixos efectes que l'adjudicació de llocs de treball mitjançant els sistemes ordinaris de provisió.

3. Qui no tingui prèviament la condició de personal funcionari únicament pot accedir a la funció pública amb caràcter definitiu en llocs de treball que tinguin assignat, en la relació de llocs de treball, plantilla o catàleg de la corresponent administració, el nivell més baix en el corresponent cos, escala, o subescala, si escau, o especialitat, sens perjudici del que estableix l'apartat 1 de l'article 82.

4. En conseqüència, l'adjudicació té caràcter provisional quan el lloc de treball no és del nivell més baix d'acord amb l'apartat anterior, i també quan el personal funcionari no compleix els requisits per ocupar-lo. En ambdós casos, la persona té l'obligació de participar en la pròxima convocatòria pública de provisió de llocs de treball corresponent al seu cos, escala o especialitat i de sol·licitar tots els llocs de treball de l'illa de residència amb independència del nivell de complement de destinació d'aquests llocs, sens perjudici de l'adquisició inicial del grau d'acord amb l'apartat 1 de l'article 82.

Capítol II

Adquisició i pèrdua de la condició de personal funcionari

Article 68

Adquisició de la condició de personal funcionari

1. La condició de personal funcionari s'adquireix pel compliment successiu dels requisits següents:

a) Superació del procediment selectiu d'accés a l'ocupació pública, inclòs, si escau, el curs de formació o el període de pràctiques.

b) Nomenament per part de l'òrgan competent i publicació en el butlletí oficial corresponent.

c) Acte d'acatament, en l'exercici de la funció pública, de la Constitució, de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears i de la resta de l'ordenament jurídic vigent.

d) Presa de possessió en el termini establert reglamentàriament.

2. Les persones que no acreditin, una vegada superat el procediment selectiu, que compleixen els requisits i les condicions que exigeix la convocatòria, no poden ser nomenades personal funcionari i quedaran sense efecte les actuacions relatives al seu nomenament.

Article 69**Causes de pèrdua de la condició de personal funcionari**

La condició de personal funcionari es perd per alguna de les causes següents:

- a) Renúncia de la persona interessada.
- b) Sanció disciplinària de separació del servei que tenguí caràcter ferm.
- c) Jubilació total.
- d) Defunció.
- e) Pèrdua de la nacionalitat que va permetre l'accés a l'ocupació pública, tret que simultàniament se n'adquireixi una altra de les requerides d'acord amb l'article 64.
- f) Pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrecs públics que tenguí caràcter ferm.

Article 70**La renúncia**

1. La renúncia de la persona interessada s'ha de formalitzar per escrit i l'administració l'ha d'acceptar expressament, llevat del que disposa l'apartat següent. La renúncia no inhabilita per a un nou ingrés a la funció pública mitjançant el procediment de selecció establert.

2. No es pot acceptar la renúncia quan la persona interessada estigui subjecta a un expedient disciplinari o hagi estat dictada en contra seu un acte de processament o d'obertura de judici oral per la comissió d'algun delictes.

Article 71**La separació del servei**

1. La separació del servei es pot produir a conseqüència de la imposició d'una sanció disciplinària o de la imposició d'una pena, principal o accessòria, d'inhabilitació absoluta o especial per ocupar càrrecs públics.

2. La pena principal o accessòria d'inhabilitació, quan hagi adquirit fermesa la sentència que la imposi, produeix, quan és absoluta, la pèrdua de la condició de personal funcionari en relació amb totes les ocupacions o càrrecs que tenguí; i quan és especial, la pèrdua de la condició de personal funcionari en relació amb aquelles ocupacions o càrrecs especificats en la sentència.

3. La separació del servei, quan esdevé ferma, té caràcter definitiu i no és possible la rehabilitació, llevat del que estableix l'article 74.

Article 72**La jubilació**

1. La jubilació del personal funcionari pot ser:

- a) Voluntària, a sol·licitud del funcionari o de la funcionària.
- b) Forçosa, en complir l'edat establerta legalment.
- c) Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.
- d) Parcial.

2. És procedent la jubilació voluntària, a sol·licitud de la persona interessada, sempre que reuneixi els requisits i les condicions establerts en el règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.

3. La jubilació forçosa s'ha de declarar d'ofici en complir la persona funcionària seixanta-cinc anys d'edat o els que estableixi la legislació bàsica, llevat del que disposa l'article següent. Del que disposa aquest apartat i l'article següent quant a la prolongació del servei actiu, en queda exclòs el personal funcionari que tingui normes estatals específiques de jubilació.

4. És procedent la jubilació parcial a sol·licitud de la persona interessada, sempre que reuneixi els requisits i les condicions establerts en el Règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.

5. La jubilació del personal laboral es produeix en els termes de la legislació de la Seguretat Social i l'Estatut dels treballadors.

Article 73**Prolongació i pròrroga de la permanència en el servei actiu**

1. El personal funcionari té dret a la prolongació de la permanència en el servei actiu, com a màxim, fins a setanta anys d'edat, si la sol·licita a l'òrgan competent per acordar la seva jubilació, amb una anticipació de tres mesos, com a mínim, a la data en la qual compleixi seixanta-cinc anys d'edat. L'administració pública competent ha de resoldre, de manera motivada i dins el termini de tres mesos, sobre l'acceptació o, en el cas que quedi acreditat que la persona funcionària no té la capacitat funcional necessària per exercir les funcions i tasques assignades corresponents al seu nomenament, la denegació de la prolongació de la permanència en el servei actiu. Per això, abans de dictar la resolució que sigui procedent, l'òrgan competent per resoldre ha de sol·licitar al servei de prevenció corresponent a l'àmbit en el qual la persona interessada estigui prestant servei l'informe sobre si té o no la capacitat funcional necessària per exercir les funcions i tasques del lloc que ocupa, que ha de ser emès en un termini de trenta dies. A aquest efecte, la persona interessada ha de comparèixer al lloc i en la data que s'estableixin.

2. La permanència en la prolongació està condicionada al manteniment de la capacitat funcional i pot ser revisada a instància de la secretaria general de la conselleria o ens de dret públic on estigui adscrit, o de l'òrgan competent de l'entitat local o insular o de l'ens de dret públic.

3. Igualment, es pot prorrogar el servei actiu, a instància de la persona interessada, quan en el moment de complir l'edat de jubilació forçosa o d'acabar-se el període de prolongació a què fa referència l'apartat 1, li faltin sis anys o menys de cotització per tenir dret a la pensió de jubilació. Sens perjudici del dret a la prolongació, aquesta pròrroga no es pot prolongar més enllà del dia en què la persona interessada completi el temps de cotització necessari per tenir dret a la pensió de jubilació, sigui quin sigui el seu import. La concessió de la pròrroga està supeditada al fet d'acreditar que té la capacitat funcional necessària per exercir les funcions i tasques assignades al seu lloc de treball.

Article 74**Rehabilitació de la condició de personal funcionari**

1. En cas d'extinció de la relació funcional a conseqüència de la pèrdua de la nacionalitat o de jubilació per incapacitat permanent, la persona interessada, una vegada desapareguda la causa objectiva que la va motivar, pot sol·licitar la rehabilitació de la condició de funcionària, que li serà concedida per l'òrgan competent.

2. El Consell de Govern, a proposta del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública, i els òrgans de govern de la resta de les administracions públiques de la comunitat autònoma poden concedir, amb caràcter excepcional, la rehabilitació, a petició de la persona interessada, de qui hagi perdut la condició de funcionari per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, segons les circumstàncies i l'entitat del delictes comès. Si, transcorregut el termini per dictar la resolució no s'ha produït de forma expressa, s'entén desestimada la sol·licitud.

TÍTOL VI
CARRERA PROFESSIONAL: CARRERA I
PROMOCIÓ INTERNA. AVALUACIÓ DE
L'ACOMPLIMENT

Capítol I
Disposicions generals

Article 75**Concepte i modalitats de la carrera professional del personal funcionari de carrera**

1. El personal funcionari de carrera té dret a la promoció professional.

2. La carrera professional del personal funcionari de carrera consisteix en el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional en el si de l'Administració, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

3. Amb aquesta finalitat, les administracions han d'establir mecanismes que possibilitin el dret a la promoció professional, de manera que es conjugui l'actualització i el perfeccionament de la qualificació del personal funcionari de carrera amb la millora de la prestació del servei públic.

4. La carrera professional del personal funcionari de carrera es pot fer efectiva a través de l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats següents: carrera horitzontal, carrera vertical, promoció interna vertical i promoció interna horitzontal.

5. El personal funcionari de carrera pot progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan l'administració corresponent les hagi implantat en un mateix àmbit després de complir els requisits establerts legalment i reglamentàriament.

Article 76**Nivells dels llocs de treball**

D'acord amb l'article 50, dins la carrera vertical, els llocs de treball reservats a personal funcionari es classifiquen en trenta nivells. El complement de destinació regulat en l'article 149.1.a), el determinen els nivells dels llocs de treball a què es refereix aquest article. Cada funcionari de carrera posseeix un grau personal que s'ha de correspondre amb algun dels nivells en què es classifiquen els llocs de treball, encara que la possessió d'un grau personal determinat no sempre implica l'ocupació d'un lloc de treball del mateix nivell.

Article 77**Nivells de carrera**

En l'àmbit de la carrera horitzontal, en les administracions que l'hagin implantat, cada persona funcionària té un nivell de carrera vinculat a la seva trajectòria professional, d'acord amb l'article 85. Per a cada grup o subgrup, s'ha d'establir una retribució complementària, anomenada complement de carrera horitzontal, que estarà vinculada al nivell professional assolit pel funcionari o per la funcionària, un cop avaluat l'acompliment, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

Article 78**Carrera professional i promoció del personal laboral**

1. La carrera professional i la promoció del personal laboral s'han de fer efectives a través dels procediments prevists en l'Estatut dels treballadors o en convenis col·lectius, d'acord amb els principis generals establerts en aquesta llei, sens perjudici que es concertin mitjançant pactes o acords.

2. Sens perjudici del que estableix l'apartat anterior, el personal laboral fix pot promocionar als cossos, les escales o les especialitats de personal funcionari d'acord amb el que estableix l'apartat 2 de l'article 88.

Capítol II
Carrera vertical i grau personal

Article 79**Carrera vertical, nivells del lloc de treball i grau personal**

1. La carrera vertical consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió que estableix la secció 1a del capítol 2 del títol VII d'aquesta llei, suposa l'assumpció de nivells superiors dins el mateix cos o escala al qual es pertany i es materialitza en la possessió d'un grau personal. No obstant això, també s'han d'aplicar les regles d'aquest capítol a aquells canvis de lloc, en virtut dels mateixos procediments, que no suposin assumpció d'un nivell superior.

2. El Consell de Govern ha de determinar els intervals de nivells a què es refereix l'article 76, que corresponguin a cada grup o subgrup. S'hi ha de tenir en compte, a més del nivell de titulació, l'especialització i la responsabilitat tècnica o jeràrquica.

3. Els òrgans de govern de les administracions locals i insulars poden decidir si els intervals de nivells de cada grup o subgrup en què figurin classificades les escales o subescales de les corresponents entitats són els establerts en la normativa estatal o si implanten els que preveu la normativa autonòmica.

4. Cada administració pública balear estableix els nivells dels seus llocs de treball entre els intervals mínim i màxim de l'interval de nivells de cada grup o subgrup, en funció de les seves necessitats d'autoorganització.

Article 80

Disposicions generals del grau personal

1. Tota persona funcionària de carrera té un grau personal que adquireix i consolida de conformitat amb el que disposa aquest capítol.

2. El grau personal es correspon amb algun dels nivells en què es classifiquen els llocs de treball.

3. L'adquisició, la consolidació i el canvi del grau personal s'han d'anotar en el registre de personal i han de constar en l'expedient personal.

4. El personal funcionari té dret a percebre com a mínim el complement de destinació del lloc que ocupa i, si escau, com a complement de carrera vertical, el corresponent al seu grau personal consolidat, si ocupa un lloc de nivell inferior.

5. A l'efecte d'adquisició i consolidació de grau, no es computen els serveis prestats com a personal funcionari interí, com a personal eventual ni com a personal laboral.

6. El personal funcionari que accedeix per promoció interna a un cos, una escala o una especialitat pot optar per conservar el grau personal adquirit o consolidat, sempre que estigui inclòs dins l'interval de nivells del cos o l'escala d'accés.

7. El grau reconegut per una altra administració pública ha de ser anotat en el registre de personal, fins al nivell màxim de l'interval corresponent al grup o subgrup d'acord amb el que disposa la normativa pròpia, una vegada que el funcionari o la funcionària reingressi o es reintegri a la seva Administració en el mateix cos o escala en què se li hagi reconegut el grau personal.

8. Els serveis prestats en una altra administració pública, que no arribin per completar el temps necessari per consolidar el grau personal, han de ser tinguts en compte a l'efecte de consolidació del grau quan el funcionari o la funcionària ingressi en una administració o quan reingressi o es reintegri a l'administració pròpia, en el mateix cos o escala en què l'esmentat grau estigui en procés de consolidació i sempre dins els intervals de nivells prevists en la normativa d'aquesta administració, tot això sens perjudici de l'aplicació de la normativa general aplicable sobre el grau personal.

Article 81

Modalitats d'adquisició del grau personal

1. Les modalitats d'adquisició del grau personal són:

- a) Adquisició inicial per nou ingrés.

- b) Consolidació per l'ocupació de llocs de treball de nivell superior.

- c) Adquisició per la superació de cursos i procediments d'avaluació de l'acompliment.

2. Les condicions d'adquisició i consolidació s'han d'establir reglamentàriament, d'acord amb les previsions d'aquesta llei.

Article 82

Adquisició del grau inicial per nou ingrés

1. El personal funcionari de nou ingrés, amb independència del lloc de treball que ocupi i que ho faci amb caràcter provisional o definitiu, adquireix de manera automàtica i amb efecte des de la data de la presa de possessió, el grau inicial corresponent al nivell mínim de l'interval de nivells de llocs de treball d'acord amb el grup o subgrup en què figurin classificats els cossos o escales de les places convocades. A partir d'aquest moment, es produiran els ascensos que siguin procedents, d'acord amb les condicions que s'estableixin reglamentàriament.

2. S'exceptua d'aquest article el personal funcionari que ingressa en un cos, una escala o una especialitat i ja té un grau personal consolidat en el cos, l'escala o l'especialitat de procedència inclòs dins l'interval de nivells del cos o l'escala d'accés i opta per conservar-lo, d'acord amb l'apartat 6 de l'article 80.

Article 83

Consolidació del grau personal per l'ocupació de llocs de treball de nivell superior

1. El grau personal superior a l'adquirit es consolida per l'ocupació d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció, sens perjudici del que estableix l'apartat 1 de l'article 82, i d'acord amb les condicions que es determinin reglamentàriament.

2. El personal funcionari que ocupi un lloc de treball superior en més de dos nivells al seu grau personal consolida, cada dos anys, el grau superior en dos nivells al que posseeix, i en cap cas no pot consolidar un grau superior al nivell del lloc ocupat ni a l'interval de nivells corresponent al seu cos o escala.

3. Si durant el temps en què el personal funcionari ocupa un lloc de treball se'n modifica el nivell de classificació, el temps d'ocupació es computarà com el del nivell més alt.

4. El temps de permanència en la situació de serveis especials ha de ser computat, a l'efecte de consolidació del grau personal, com a prestat en el darrer lloc ocupat en la situació de servei actiu o en el que durant el temps de permanència en aquesta situació hagi obtingut en virtut d'un procediment de concurs de mèrits amb convocatòria pública.

Article 84

Adquisició del grau personal per la superació de cursos i procediments d'avaluació de l'acompliment

1. El grau personal es pot adquirir, amb independència del nivell del lloc de treball que s'ocupa, mitjançant la permanència en un lloc amb caràcter definitiu juntament amb la superació de cursos i l'avaluació de l'acompliment, d'acord amb les condicions i els requisits que s'estableixin reglamentàriament.

2. L'accés als cursos específics esmentats en l'apartat anterior i la fixació dels altres requisits objectius s'han de fonamentar exclusivament en criteris de mèrit i capacitat, i la selecció, si escau, s'ha de dur a terme mitjançant concurs amb garantia d'igualtat d'oportunitats. La convocatòria i el resultat d'aquests cursos són públics.

3. L'administració ha de garantir que els cursos estiguin a l'abast de totes les persones empleades públiques i no suposin una discriminació per raons geogràfiques o horàries.

4. Malgrat el que estableix aquest article, no poden computar per augmentar de grau personal els cursos de formació que s'hagin de fer després d'una avaluació de l'acompliment que hagi detectat la necessitat de formació en alguna àrea per esmenar-hi alguna mancança.

Capítol III Carrera horitzontal

Article 85

Carrera horitzontal

1. La carrera horitzontal del personal funcionari de carrera consisteix en la progressió de nivell o esgló, sense necessitat de canviar de lloc de treball. L'efectivitat definitiva del sistema de carrera horitzontal requereix, en tot cas, la implantació prèvia d'un sistema d'avaluació de l'acompliment.

2. Les administracions públiques de l'àmbit autonòmic que implantin un sistema de carrera horitzontal s'han d'ajustar als criteris que disposa aquest article, a la resta de normes concordants i a la normativa bàsica d'aplicació.

3. Per al reconeixement de cada nivell de carrera o esgló s'ha de valorar, amb modulació de la seva intensitat segons els subgrups, la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. Es poden incloure, així mateix, altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida, com també l'absentisme no justificat i la implicació en els objectius fixats per l'organització.

4. La valoració dels factors esmentats en l'apartat anterior requereix, excepte que el volum del personal afectat no ho faci necessari, un o més òrgans col·legiats, tècnics i especialitzats d'acreditació i valoració que actuïn amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat, en què estiguin presents els representants del personal. El Consell Balear de la Funció Pública pot promoure mesures de cooperació i assistència tècnica mitjançant la comunitat autònoma o cada consell insular per a les entitats locals del seu àmbit que ho sol·licitin, per resoldre o suplir les mancances que puguin tenir.

5. La carrera horitzontal constarà dels nivells o esglaons consecutius, denominats nivells de carrera, que es determinin reglamentàriament, a partir del nivell d'entrada a què es refereix l'apartat següent, els quals podran ser diferents per a cada grup o subgrup. De la mateixa manera, s'ha d'establir el període de temps que el personal funcionari ha de romandre en cadascun d'aquests nivells, que no podrà ser inferior a cinc anys, per adquirir les competències necessàries per poder accedir al nivell de l'esgló superior. L'antiguitat en subgrups inferiors es podrà ponderar en els termes que reglamentàriament es determinin.

6. La carrera horitzontal s'inicia amb la superació del procés selectiu com a personal funcionari de carrera. Així, la persona funcionària inicia la carrera en el nivell d'entrada després de la superació del procés selectiu, el qual tindrà la consideració de mínim i no podrà ser retribuït.

7. El sistema de carrera horitzontal, a partir del nivell mínim, té caràcter voluntari. Correspon al personal funcionari el ritme de progressió en els nivells que la configuren, sempre amb el compliment dels requisits establerts. El sistema requerirà formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi i superar l'avaluació de l'acompliment corresponent.

8. Només es pot percebre el complement de carrera horitzontal del darrer nivell que es tengui reconegut.

9. Reglamentàriament es pot establir la forma d'aplicar el sistema al personal funcionari que acrediti cert temps d'antiguitat en el moment de la implantació del sistema i per a les persones més grans de 60 anys.

10. Mitjançant un decret del Consell de Govern s'establirà el procediment reglamentari que desenvolupi els criteris i l'aplicació de la carrera horitzontal, en què s'ha d'establir la forma de reconèixer, si escau, el dret a aquesta per part del personal funcionari de carrera d'altres administracions públiques.

Article 86

Avaluació de l'acompliment

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'implantar progressivament per a si mateixes i per a les entitats que en depenen, sistemes d'avaluació de l'acompliment del personal al seu servei, com a instrument per a la millora de la motivació, del rendiment i de la qualitat dels serveis públics, i mitjançant els quals es valoraran els resultats obtinguts, els comportaments o les conductes professionals, la implicació en els projectes de l'administració i la resta de paràmetres que s'estableixin reglamentàriament.

2. Els objectius principals dels sistemes d'avaluació de l'acompliment han d'estar relacionats amb la millora del rendiment, la motivació i la formació del personal empleat públic. Així mateix, les dades que s'obtinguin amb les avaluacions efectuades s'han d'utilitzar en la revisió dels llocs de treball i en el disseny i la revisió dels processos de formació i selecció.

3. Els sistemes d'avaluació són públics i han de garantir l'objectivitat, la transparència, la imparcialitat dels resultats i la no-discriminació, i s'aplicaran sense menyscapte dels drets del personal empleat públic.

4. Reglamentàriament, s'han d'establir els sistemes d'avaluació; el procediment aplicable, que en tot cas ha d'incloure l'audiència a la persona interessada i la possibilitat de recurs; i els efectes de l'avaluació de l'acompliment en la carrera professional, en la formació, en la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementàries lligades a la productivitat, que poden donar lloc també al reconeixement de recompenses. En el desplegament reglamentari s'ha de preveure l'existència de les diverses comissions d'avaluació que es consideri adient crear, en totes les quals necessàriament hi haurà un membre que sigui representant sindical nomenat a proposta de les organitzacions sindicals de l'àmbit corresponent, amb els mateixos requisits que s'exigeixen a la resta de membres.

5. Els resultats negatius donaran lloc, entre altres efectes que es determinaran reglamentàriament, a la no-valoració del mèrit relatiu al treball desenvolupat durant el període avaluat en els processos de selecció i provisió.

6. Així mateix, l'obtenció continuada de resultats negatius en l'avaluació de l'acompliment, de conformitat amb el que prevegi cada administració pública, pot donar lloc a la remoció del lloc obtingut per concurs, sempre amb audiència de la persona interessada i mitjançant una resolució motivada. En tot cas, seran necessàries almenys dues avaluacions negatives consecutives i, a més de l'audiència a la persona interessada, seran preceptius els informes de la Inspecció de Serveis o l'òrgan de l'administració local o insular que es determini i de la Junta de Personal, i la decisió s'ha de prendre mitjançant un acord del Consell de Govern o del ple corresponent.

Capítol IV **Promoció interna**

Article 87

Principis i garantia de la promoció interna

1. Les administracions han d'establir els mecanismes que facilitin l'accés del personal funcionari i del personal laboral fix a altres cossos, escales, especialitats o categories professionals, mitjançant la promoció interna, la qual s'ha de dur a terme sempre amb procediments que garanteixin el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els que regeixen amb caràcter general l'accés a la funció pública.

2. L'oferta d'ocupació pública ha de reservar un percentatge mínim del 30% de les places de personal funcionari per a la promoció interna, d'acord amb les previsions establertes en aquest capítol i les condicions i els requisits que s'estableixin reglamentàriament. La quota de reserva de la promoció interna pot desplegar-se en la mateixa convocatòria que les places de torn lliure o mitjançant una convocatòria independent. Per al personal laboral, s'haurà d'estar subjecte al que estableixi el corresponent conveni col·lectiu i, supletòriament, s'aplicarà el que preveu aquest apartat.

3. A les places reservades a la promoció interna, s'hi poden afegir places emparades en llocs de treball que seran objecte de reclassificació, en els termes prevists reglamentàriament.

Article 88

Modalitats de promoció interna del personal funcionari de carrera

1. Les modalitats de promoció interna del personal funcionari de carrera són les següents:

a) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tenguí subgrup, fins al grup o subgrup immediatament superior. Quan es produeixi l'ascens de cossos generals a cossos especials o a l'inrevés, al grup o subgrup immediatament superior, es denomina promoció interna vertical creuada. No obstant això, el personal funcionari del subgrup C1 que tenguí la titulació exigida pot promocionar al subgrup A2 sense necessitat de passar pel nou grup B.

b) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés del personal funcionari dels cossos i les escales d'un grup o subgrup a altres cossos o escales del mateix grup o subgrup. Si és des de cossos generals a cossos especials o a l'inrevés, es denomina promoció interna horitzontal creuada.

2. Sens perjudici del que estableix l'article 78, s'ha de permetre al personal laboral fix promocionar als cossos, les escales o les especialitats de personal funcionari, sempre que hagin prestat serveis efectius com a personal laboral fix en la categoria professional des de la qual es promociona durant un període mínim de dos anys.

3. Cada convocatòria ha d'especificar, si escau, el nombre de places reservades per a cada una de les modalitats de promoció interna.

4. Aquestes modalitats s'han de desplegar reglamentàriament.

Article 89

Regles generals de la promoció interna

1. La promoció interna s'ha de dur a terme a través del procediment selectiu de concurs oposició, en què els aspirants han de reunir els requisits exigits per a l'accés al cos, l'escala o l'especialitat corresponent, tenir una antiguitat mínima de dos anys de servei actiu com a personal funcionari de carrera en el grup o subgrup des dels quals es promociona i superar les corresponents proves selectives.

2. La valoració total dels mèrits de la fase de concurs no pot suposar més d'un 30% de la puntuació màxima assolible en la selecció i cap mèrit no pot representar més del 50% d'aquest percentatge.

3. Les convocatòries poden establir exempcions de proves o reducció de temaris quan corresponguin a coneixements ja acreditats per accedir al cos, l'escala o l'especialitat de procedència. En aquest cas, les convocatòries han de determinar l'àmbit subjectiu d'aplicació, d'acord amb les previsions que s'estableixin reglamentàriament.

4. El personal funcionari de carrera que accedeixi pel sistema de promoció interna a altres cossos, escales o especialitats té preferència per cobrir els llocs vacants de la convocatòria corresponent per damunt dels aspirants que no procedeixin d'aquest torn.

5. Les convocatòries han d'establir que les places reservades a la promoció interna que quedin vacants s'afegeixin a les places d'accés lliure o a l'inrevés. S'exceptuen d'aquesta previsió les places a què es refereix l'article 87.3 d'aquesta llei.

6. El personal funcionari que sigui titular amb destinació definitiva d'un lloc de treball l'acompliment del qual estigui assignat indistintament a dos o més cossos o escales i accedeixi per promoció interna a algun dels cossos o escales assignats, diferents dels de pertinença, podrà accedir al cos o escala al qual ha promocionat prenent possessió en aquest lloc.

7. L'accés a cossos i escales del grup C1 es pot dur a terme mitjançant la promoció interna des de cossos i escales del grup C2 de l'àrea d'activitat o funcional corresponent, quan n'hi hagi, i s'ha de fer pel sistema de concurs oposició, amb la valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera i els llocs ocupats, el nivell de formació i l'antiguitat.

A aquest efecte, es requerirà la titulació que correspongui, d'acord amb el que preveu l'article 36 d'aquesta llei, o una antiguitat de deu anys com a personal funcionari de carrera en un cos o una escala del grup C2, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, amb els requisits que s'estableixin reglamentàriament, al qual s'accedirà per criteris objectius.

Article 90

Regles específiques de la promoció interna horitzontal

1. Mitjançant una llei autonòmica es poden determinar els cossos i les escales als quals pot accedir el personal funcionari que pertany a altres del seu mateix grup o subgrup, quan se'n derivin avantatges per a la gestió dels serveis, estiguin en possessió de la titulació acadèmica requerida, compleixin la resta de requisits exigits en l'article 89 i superin les proves corresponents.

2. En les convocatòries per accedir a cossos o escales per aquest procediment es podrà establir que es valoraran els cursos i programes de formació superats i l'exempció al personal candidat d'algun tipus de prova en el cas que s'acrediti que en el cos, escala o especialitat o altres sistemes d'agrupament de funcionaris de procedència, aquestes proves ja s'hagin fet, o del contingut funcional dels llocs de treball es derivin el coneixement o aptitud requerits en el procés selectiu.

Article 91

Promoció interna del personal transferit

1. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears reconeixerà, si fa una sol·licitud prèvia, al seu personal funcionari de carrera ja integrat en el si d'aquesta i procedent d'una transferència de l'Administració General de l'Estat, la promoció interna obtinguda en l'administració d'origen amb posterioritat a la transferència.

2. Aquest reconeixement està condicionat al compliment, per part de la persona sol·licitant, de tots els requisits d'accés al cos o escala corresponent de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

3. Tant si la sol·licitud és a conseqüència de la resolució d'un procés selectiu convocat per l'Administració General de l'Estat, simultània al tràmit d'adjudicació del lloc de treball, com quan sigui posterior a la resolució d'un procés selectiu convocat per

aquesta, el dret s'exercirà de la mateixa forma que una sol·licitud de reingrés.

4. No obstant el que disposen els apartats anteriors, es cas que la persona sol·licitant ocupi de manera definitiva un lloc de treball l'acompliment del qual estigui assignat indistintament a dos o més cossos o escales, i accedeixi per promoció interna a algun dels cossos o escales assignats, diferents dels de pertinença, podrà accedir al cos o escala al qual ha promocionat prenent possessió en aquest lloc, que continuarà ocupant de forma definitiva.

5. El mateixos drets tindrà el personal funcionari de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears que sigui transferit i integrat en un consell insular, o en l'Agència Tributària de les Illes Balears, quant a la promoció interna obtinguda en l'administració d'origen.

Capítol V

Formació i perfeccionament

Article 92

Dret a la formació i al perfeccionament del personal empleat públic

1. El personal empleat públic té el dret a la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral, per millorar en l'acompliment de les seves funcions i contribuir a la seva promoció professional.

2. A aquest efecte, l'administració autonòmica i la insular han de programar i regular amb càrrec als seus pressuposts accions formatives com ara cursos, itineraris, tallers o conferències, per millorar l'eficiència i la qualitat del servei a la ciutadania i per a la promoció professional del personal empleat públic. El personal de les administracions locals, sens perjudici del que puguin organitzar aquestes directament, podrà accedir a la formació programada per l'administració autonòmica i pel consell insular de l'àmbit corresponent, en els termes prevists en l'article 16.

3. El temps d'assistència als cursos de formació s'ha de considerar de treball a tots els efectes quan aquestes accions tinguin caràcter obligatori de conformitat amb el que estableix l'article següent.

4. La relació de llocs de treball pot establir com a requisit d'ocupació dels llocs la superació de determinats cursos.

5. Totes les empleades i els empleats públics han de tenir la possibilitat d'accedir a la formació, d'acord amb els principis d'igualtat, objectivitat i mèrit. Per garantir-ne aquest dret, entre d'altres mesures, l'Administració ha de vetllar per una descentralització dels cursos i una disponibilitat horària que permeti que siguin accessibles a tot el personal empleat públic. A aquest efecte, es promourà la formació en línia.

6. Els programes de formació del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei han de preveure les adaptacions necessàries per facilitar-hi l'accés i aprofitament a les persones amb discapacitat.

7. Els plans de formació de les administracions han d'incloure accions destinades a promoure la igualtat entre homes i dones, sobre prevenció de riscos laborals i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el seu personal, així com cursos específics destinats a la formació i al perfeccionament del personal que exerceix o pugui exercir funcions directives, d'acord amb les condicions i els requisits que es determinin reglamentàriament. També s'han d'establir sistemes de formació per facilitar la promoció interna.

8. Els cursos de formació i perfeccionament es poden establir amb caràcter voluntari o obligatori. En ambdós casos, els efectes de la participació i la superació dels cursos s'han de determinar reglamentàriament. Els de caràcter obligatori i els de llengua catalana corresponents al nivell reglamentàriament exigít per a l'acompliment del seu lloc de treball s'han d'impartir dins la jornada laboral o si, per necessitats del servei, alguna persona no els hi pot fer, aquest temps s'ha de computar com a temps de treball efectiu.

9. El personal empleat públic pot acudir a activitats formatives durant els permisos de maternitat i paternitat, les excedències per motius de cura de familiars i l'incapacitat temporal sempre que el seu estat de salut ho permeti.

10. El personal empleat públic que en els darrers dotze mesos s'hagi incorporat al servei actiu procedent d'una llicència de maternitat o un permís de paternitat o hagi reingressat des de la situació d'excedència per raó de cura de familiars de l'article 128 d'aquesta llei, tindrà un dret preferent, durant aquest termini, en l'adjudicació de places per participar en els cursos formatius organitzats per l'administració pública corresponent relacionats amb les funcions o les tasques del seu lloc de treball. Aquesta preferència únicament s'atorgarà en el supòsit de no haver exercit el dret previst en l'apartat anterior.

Article 93

Deure de formació

1. Les empleades i empleats públics han de contribuir a millorar la qualitat dels serveis públics a través de la seva participació en les activitats formatives.

2. Amb aquesta finalitat, han d'assistir, llevat de causa de força major, a les activitats programades en horari laboral, quan la finalitat d'aquestes activitats sigui adquirir els coneixements, les habilitats o les destreses necessaris per a l'acompliment de les funcions o tasques que li siguin pròpies o bé quan es detecti una necessitat formativa a conseqüència dels procediments d'avaluació de l'acompliment.

TÍTOL VII MOBILITAT I PROVISIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

Capítol I

Mobilitat del personal funcionari de carrera

Article 94

Garantia de la mobilitat del personal funcionari de carrera

1. Es garanteix el dret a la mobilitat del personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei, d'acord amb els sistemes que hi preveu.

2. Les administracions de les Illes Balears han de promoure la mobilitat entre el seu personal. A aquest efecte, les administracions locals, insulars i autonòmica de la comunitat autònoma de les Illes Balears han d'obrir almenys un 5% dels seus llocs de treball per al personal de totes aquestes administracions, del qual, s'haurà d'obrir un mínim del 2%, progressivament, per a cada grup o subgrup de classificació o categoria professional.

3. Igualment es garanteix, d'acord amb el principi de reciprocitat i de conformitat amb el que disposen la legislació bàsica de l'Estat, aquesta llei i els convenis de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració que puguin subscriure's, la possibilitat que el personal funcionari d'altres administracions públiques pugui accedir a llocs de treball de l'administració autonòmica, dels consells insulars o de les entitats locals.

4. L'accés als llocs de treball està condicionat al compliment dels requisits i de les condicions que estableixin les relacions de llocs de treball. No obstant això, el personal d'altres administracions que no hagi pogut acreditar el nivell mínim de coneixements de llengua catalana corresponent pot ocupar-lo i està obligat a assolir-lo i a acreditar-lo en un termini de dos anys, comptadors a partir de la data de presa de possessió del lloc de treball. La no-obtenció del nivell corresponent de català, una vegada transcorregut aquest termini, serà causa de remoció del lloc de treball per manca d'adequació a les funcions del lloc, mitjançant un procediment contradictori i un cop oïda la junta de personal corresponent.

Article 95

Classes de mobilitat

1. La mobilitat pot tenir caràcter voluntari o forçós i es fa efectiva mitjançant els sistemes de provisió de llocs prevists en aquest títol.

2. Els sistemes de provisió inclosos dins la mobilitat de caràcter voluntari poden ser ordinaris, quan estan oberts a tota persona que compleixi els requisits del lloc de treball i no estan sotmesos a causes taxades, com ara, el concurs i la lliure designació; o extraordinaris o d'ocupació, quan estan subjectes a condicions personals o a necessitats puntuals del servei, com ara la comissió de serveis (ordinària, per a missions de cooperació, per raó de salut o rehabilitació), el trasllat per raó de salut o de violència de gènere, la permuta i l'adscripció provisional.

3. Sens perjudici del dret del personal funcionari a la mobilitat, les administracions, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans, poden establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària del personal funcionari públic quan considerin que hi ha sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.

4. La mobilitat forçosa, fonamentada en les necessitats del servei o funcionals, adequadament motivades, es fa efectiva mitjançant els sistemes prevists en aquesta llei, que hauran de respectar en tot cas les retribucions, les condicions essencials de treball i l'illa de residència del personal afectat. En cas que la mobilitat suposi canvi del municipi de residència amb allunyament de més de 25 quilòmetres del domicili habitual de la persona funcionària que, a més, suposi una major distància que la que hi havia amb el lloc anterior, aquesta persona tindrà dret a la indemnització que es fixi reglamentàriament.

Capítol II

Mobilitat voluntària del personal funcionari de carrera

Secció 1a

Sistemes ordinaris de provisió de llocs de treball

Article 96

Sistemes ordinaris de provisió de llocs

1. Els llocs de treball adscrits a personal funcionari s'han de proveir de forma ordinària mitjançant una convocatòria pública, a través dels sistemes de concurs o de lliure designació, d'acord amb el que figurei en la relació de llocs de treball i amb respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

2. Les convocatòries per proveir llocs de treball pels sistemes de concurs o de lliure designació i les resolucions corresponents, les haurà de publicar, en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* o, si escau, en el *Butlletí Oficial de l'Estat*, l'òrgan competent per efectuar-ne els nomenaments.

3. Aquests sistemes de provisió es poden convocar per a tots els llocs de treball vacants, per a llocs d'una determinada àrea funcional o d'un sector especialitzat o per a llocs de treball de forma individualitzada, en consideració a les necessitats del servei.

Article 97

Regles generals del concurs

1. El concurs, com a procediment normal de provisió de llocs de treball, consisteix en la valoració, per part dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic, dels mèrits i les capacitats i, si escau, les aptituds de les persones candidates.

2. La composició i el funcionament dels òrgans que han de valorar els mèrits i han d'avaluar les capacitats dels aspirants s'han d'establir reglamentàriament. Aquesta regulació ha de respondre als principis de professionalitat i especialització dels membres i ha de respectar el criteri de paritat de gènere. En tot cas, els vocals que siguin personal funcionari de la mateixa administració que selecciona hauran de ser designats per sorteig entre els que compleixin els requisits reglamentaris, sens perjudici que les persones designades hagin de tenir la capacitat, competència i preparació adequades. El seu funcionament s'ha d'ajustar a les regles d'imparcialitat i objectivitat.

3. L'Escola Balear de l'Administració Pública o els òrgans corresponents dels consells insulars han de prestar als membres de les comissions l'assessorament necessari per garantir un compliment adequat de les seves funcions d'acord amb els principis anteriors. A aquest efecte, han d'elaborar uns criteris clars per facilitar l'exercici de les funcions per part dels i de les membres de les comissions amb uniformitat i objectivitat.

4. En el concurs s'han de tenir en compte únicament els mèrits exigits en el barem de la convocatòria, entre els quals han de figurar com a mèrits de consideració necessària, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, els següents:

a) Grau personal consolidat o adquirit.

b) Antiguitat.

c) Major permanència ininterrompuda com a funcionari de carrera amb destinació definitiva en el mateix lloc que està ocupant en el moment de concursar.

d) Treball desenvolupat amb anterioritat o experiència.

e) Nivell de coneixement de la llengua catalana que no sigui requisit.

f) Altres titulacions acadèmiques addicionals a la que va servir per accedir al cos, escala o especialitat que estiguin relacionades amb les funcions assignades al lloc de treball.

g) Cursos de formació i perfeccionament.

5. També es pot considerar en el barem la valoració d'altres mèrits, com ara: destinació prèvia del cònjuge funcionari, altres idiomes, activitat docent o investigadora, publicacions, així com qualsevol altre mèrit que tenguin una relació directa amb les funcions assumides i les tasques del lloc de treball convocat. Altre mèrit de possible consideració pot ser la possessió d'altres titulacions acadèmiques addicionals a la que va servir per accedir al cos, escala o especialitat que no estiguin relacionades amb les funcions assignades al lloc de treball, si bé amb menys puntuació que les que hi estan relacionades. El temps de serveis prestats en un lloc de naturalesa directiva previst en l'article 45 s'ha de valorar en la forma que determini la convocatòria.

En cas d'empat, es preferirà la persona que tenguin fills, filles o altres persones a càrrec seu sempre que acreditati que el nou lloc millora la conciliació familiar i laboral.

6. Es poden convocar concursos de resultes en els supòsits i en les condicions que es determinin reglamentàriament.

7. La periodicitat de la convocatòria del concurs de mèrits ha de ser, com a mínim, biennal.

8. A fi de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en les bases dels concursos per a la provisió de llocs de treball s'ha de computar, a l'efecte de valorar el treball desenvolupat i els corresponents mèrits, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions d'excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis relacionats amb la maternitat o paternitat i per raó de guarda legal o cura de familiars.

Article 98**La lliure designació**

1. La lliure designació amb convocatòria pública consisteix en l'apreciació discrecional per l'òrgan competent de la idoneïtat de les persones candidates en relació amb els requisits exigits per ocupar el lloc.

2. Només es poden proveir per lliure designació a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, pel fet que impliquen una elevada responsabilitat o que requereixen una confiança personal per exercir-ne les funcions, els llocs següents:

a) Els llocs de treball de cap de departament de nivell 29 o 30.

b) Els de secretari o secretària personal i els de xofer o xofera d'alt càrrec.

c) Els adscrits al Gabinet de la Presidència del Govern o òrgan de suport directe al president de les Illes Balears.

d) Els llocs de treball amb destinació al Palau de Marivent.

e) Els llocs de treball de nivell 23 o superior que compleixen funcions en matèria de formació, selecció i coordinació de la policia local i de l'autonòmica.

f) Els llocs de treball de delegat insular de les conselleries o entitats o organismes autònoms de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

g) Els llocs de treball de nivell 28 o superior amb funcions de comandament en matèria de seguretat.

h) Els llocs de treball de nivell 25 o superior que compleixen funcions de direcció de parcs naturals protegits, biblioteques, museus, poliesportius, Escola de Vela i oficines del Servei d'Ocupació de les Illes Balears.

3. Correspon al conseller o a la consellera o a l'òrgan equivalent al qual està adscrit el lloc de treball de lliure designació proposar-ne l'adjudicació.

4. L'òrgan competent per al nomenament pot sol·licitar la intervenció d'especialistes que permetin apreciar la idoneïtat dels candidats.

5. Els titulars de llocs de treball proveïts pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública poden ser-ne remoguts discrecionalment.

6. En cas de cessament del lloc obtingut pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública s'ha d'estar subjecte al que disposa l'article 116.

Article 99**Convocatòries ordinàries de provisió**

1. Les convocatòries, tant de concurs com de lliure designació, han d'incloure com a mínim:

a) La denominació, el nivell, les retribucions complementàries vinculades al lloc de treball i la seva localització geogràfica.

b) El cos, l'escala i l'especialitat funcional d'adscripció o el grup, així com, si escau, la resta de requisits exigits per ocupar-lo, d'acord amb la relació de llocs de treball, inclòs el nivell de coneixement de llengua catalana.

c) El barem de puntuació dels mèrits en el cas del concurs.

d) La puntuació mínima per a l'adjudicació de les vacants convocades en el cas del concurs.

2. Les convocatòries s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* i, si escau, en el *Butlletí Oficial de l'Estat*, i el termini de presentació de sol·licituds ha de ser, com a mínim, de vint dies hàbils. Igualment, les administracions públiques han de vetllar perquè també es publiqui en la seu electrònica corresponent per a una major publicitat i informació.

3. S'ha de promoure que les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears trametin electrònicament les seves convocatòries ordinàries de provisió, de manera prèvia a l'obertura dels terminis de presentació de sol·licituds, a l'Escola Balear d'Administració Pública, perquè siguin publicades en la seva pàgina web, a l'efecte exclusivament d'informació dels llocs convocats per les diverses administracions públiques de les Illes Balears.

Article 100**Efectes de l'adjudicació mitjançant els sistemes de provisió**

1. L'adjudicació d'un lloc de treball mitjançant un sistema de provisió ordinari té caràcter definitiu i, per tant, implica la titularitat del lloc.

2. L'adjudicació d'un lloc de treball adscrit a més d'un cos, escala o especialitat o a més d'un grup o subgrup de classificació no comporta la integració en el cos, l'escala o l'especialitat ni en el grup o subgrup de classificació superior o diferent del d'ingrés, encara que la persona adjudicatària tenguí la titulació requerida, com tampoc l'aplicació de les retribucions lligades al grup o subgrup de classificació superior.

3. El personal funcionari que hagi obtingut de manera definitiva un lloc de treball mitjançant un sistema de provisió ordinària hi ha de romandre un mínim de dos anys per poder participar en altres procediments de provisió de llocs de treball, si bé aquest temps es pot reduir a un any en els casos que es determinin reglamentàriament.

4. Al personal que accedeixi a un altre cos o a una altra escala per promoció interna, d'acord amb l'apartat 6 de l'article 89, per integració, o a una altra especialitat de la seva escala mitjançant la superació de proves específiques o cursos selectius, i romangui amb caràcter definitiu en el lloc de treball que ocupava, se li computarà, a l'efecte de l'apartat anterior, també el temps de serveis prestats en aquest lloc en el cos, escala o especialitat de procedència.

5. El requisit de permanència establert en l'apartat 3 no és aplicable en els supòsits següents:

a) En cas de remoció d'un lloc obtingut per concurs o de cessament en un lloc de lliure designació.

b) En cas de supressió o amortització del lloc de treball.

c) Quan el lloc s'ha obtingut a conseqüència d'un pla d'ocupació, d'una redistribució d'efectius o d'un trasllat forçós.

6. El personal funcionari que ocupi llocs de treball la forma de provisió dels quals es modifiqui, continuarà ocupant-los i, a l'efecte de cessament, es regirà per les regles del sistema pel qual va ser nomenat.

Secció 2a**Sistemes de provisió extraordinaris o d'ocupació****Article 101****Comissions de serveis ordinàries**

1. Quan un lloc de treball quedi vacant de manera temporal o definitiva es pot ocupar en comissió de serveis de caràcter voluntari amb personal funcionari de carrera del mateix cos, escala o especialitat que compleixi els requisits establerts per ocupar-lo.

2. En cas que la provisió del lloc sigui inajornable i no hi hagi personal funcionari de carrera del mateix cos, escala o especialitat, es pot ocupar amb personal funcionari que pertanyi al mateix grup o subgrup sempre que posseeixi la titulació requerida.

3. La comissió de serveis, que s'ha de desenvolupar reglamentàriament, té caràcter temporal i finalitza un cop transcorregut el temps per al qual es va concedir, que no pot ser superior a dos anys. Excepcionalment, quan les necessitats del servei ho requereixin, el Consell de Govern pot prorrogar el termini fins a dos anys més, llevat de les comissions de serveis en llocs de cap de departament, i les que siguin conseqüència directa d'aquestes, que pot prorrogar més enllà d'aquest termini. Aquesta limitació temporal no és aplicable a les comissions de serveis en llocs de treball reservats a personal funcionari de carrera en situació de serveis especials o en una situació administrativa que li doni dret a una reserva del lloc de treball per més temps o que sigui conseqüència directa d'aquelles, en què la comissió pot durar fins que es cobreixi el lloc.

4. No obstant això, abans de transcórrer el temps de concessió, també pot finalitzar la comissió de serveis per les causes següents:

- a) Quan el lloc de treball es proveeix amb caràcter definitiu.
- b) Quan el lloc es cobreix per l'adscripció provisional d'una persona funcionària de carrera.
- c) Per renúncia expressa del titular de la comissió que sigui acceptada.
- d) Excepcionalment, si s'acredita que el titular de la comissió manifesta acompliment inadequat, rendiment insuficient o manca d'adequació al lloc de treball que impedeixi dur a terme amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc. En aquest cas, s'ha de dur a terme un procediment contradictori i ha de ser oïda la junta de personal corresponent.
- e) Discrecionalment, quant a les comissions de serveis atorgades de manera discrecional.

5. El lloc de treball ocupat en comissió de serveis ha de ser inclòs en la següent convocatòria de provisió pel sistema que correspongui, tret que tenguí titular.

6. El personal funcionari en comissió de serveis té dret a la reserva del lloc de treball de procedència i percep les retribucions corresponents al lloc que efectivament ocupa.

Article 102**Comissions de serveis ordinàries en una altra administració o en un ens del sector públic**

1. El personal funcionari d'una administració de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears pot prestar serveis en una altra administració, mitjançant comissió de serveis, a petició de l'administració pública de destinació, d'acord amb el que estableixin els catàlegs o les relacions de llocs de treball.

2. El personal funcionari que estigui en comissió de serveis en una altra administració pública s'ha de subjectar a les condicions de treball d'aquesta darrera, llevat del que es refereix a la sanció per separació del servei.

3. Aquestes comissions decauen, a més de fer-ho per expiració del termini establert, amb aplicació de l'apartat 3 de l'article anterior, i per les causes previstes en l'apartat 4 del mateix article, per decisió expressa de qualsevol de les dues administracions afectades.

4. Igualment, el personal funcionari pot anar en comissió de serveis a llocs de personal funcionari adscrits als ens del sector públic les funcions dels quals impliquin l'exercici directe o indirecte de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals i que estiguin, per aquesta raó, reservats a aquest tipus de personal, amb els mateixos requisits i límits temporals que estableix l'article 101 i la normativa de funció pública corresponent.

5. La norma de cada administració que desenvolupi la carrera horitzontal ha de determinar un sistema excepcional perquè es reconeixin, una vegada retornats a l'administració d'origen, la formació, el temps de serveis prestats i les avaluacions que, si escau, s'hagin superat durant el temps de comissió de serveis en una altra administració.

Article 103**Comissions de serveis per participació en programes o missions de cooperació**

1. Les comissions de serveis per participar en programes o missions de cooperació al servei d'organitzacions, entitats o governs es poden acordar sempre que consti l'interès d'ambdues institucions i d'acord amb els criteris que estableixi l'òrgan competent en matèria de cooperació, en col·laboració amb el competent en matèria de funció pública.

2. La participació del personal funcionari en aquests programes o missions, llevat de casos excepcionals, s'ha d'acordar per un període inferior a sis mesos.

3. La resolució que acordi la comissió de serveis ha de determinar, en funció dels termes de la cooperació que s'ha d'efectuar, si es percep la retribució corresponent al lloc de procedència o al lloc que s'ha d'ocupar.

Article 104**Mobilitat per motius de salut: comissió de serveis i trasllat**

1. El personal funcionari té dret a la mobilitat del seu lloc de treball per motius de salut o de rehabilitació propis, del cònjuge, dels seus fills o de les seves filles o de persones a càrrec d'aquest personal. En tot cas, es requereix l'informe previ del

servei mèdic oficial corresponent. Si els motius de salut o de rehabilitació concorren directament en la persona funcionària sol·licitant, serà preceptiu l'informe de l'òrgan de prevenció de riscos laborals que correspongui.

2. Quan la persona funcionària, o bé el seu cònjuge, fills o filles o persones a càrrec seu, hagin de rebre algun tractament mèdic o de rehabilitació d'acord amb els informes establerts en l'apartat 1, que suposi un allunyament del seu domicili habitual que faci molt difícil l'acompliment de les funcions en el lloc que ocupa, sempre que aquesta dificultat quedi acreditada, la mobilitat podrà consistir, amb la sol·licitud prèvia motivada de la persona interessada i amb l'informe del o de la cap de la unitat administrativa on compleix les seves funcions, en una comissió de serveis per motius de salut, que tindrà una durada màxima de dos anys i podrà prorrogar-se per períodes màxims d'un any, sempre que mitjançant un informe mèdic se certifiqui la persistència de les raons que en motivaren la concessió.

3. Si la sol·licitud està basada en motius de salut de la mateixa persona funcionària que li impedeixin dur a terme adequadament les funcions assignades al seu lloc de treball, aquesta ha de ser valorada per l'òrgan competent en matèria de prevenció de riscos laborals, que ha d'emetre un informe sobre si és procedent una adaptació del lloc de treball o, si aquesta no és possible, sobre la mobilitat temporal d'acord amb l'apartat anterior o el canvi de lloc de treball. En aquest darrer cas, l'adjudicació del nou lloc de treball tindrà caràcter definitiu si la persona traslladada és titular del lloc de procedència.

4. La comissió a la qual fa referència l'apartat 3 o el trasllat esmentat en l'apartat 2 estan condicionats a l'existència de llocs dotats i vacants del cos, l'escala o l'especialitat que tinguin un nivell i un complement específic igual o inferior als del lloc de procedència i al compliment de tots els requisits d'ocupació, llevat del requisit del nivell de coneixements de català. No obstant això, també és possible, en el supòsit de l'apartat 3, l'adjudicació en comissió de serveis quan hi hagi un lloc de treball no ocupat, però que tingui titular amb reserva de lloc, mentre no es reincorpori.

5. Aquesta mobilitat es pot concedir al personal funcionari interí si de les circumstàncies de la interinitat es preveu una durada que ho faci compatible. En aquest cas, se l'ha d'adscriure interinament i de manera preferent a la primera vacant de la borsa corresponent que pugui acomplir d'acord amb l'informe mèdic esmentat en l'apartat 1.

6. Reglamentàriament s'han de determinar el procediment i els requisits per concedir aquesta mobilitat. El lloc de treball ocupat per una persona en comissió de serveis per motius de salut no pot ser inclòs en un procediment de provisió ordinària mentre en aquesta persona hi concorrin les circumstàncies que la varen motivar.

7. Les previsions contingudes en els apartats precedents són aplicables a víctimes acreditades d'assetjament laboral, sens perjudici del procediment disciplinari que correspongui als que en siguin responsables, d'acord amb l'article 183.

Article 105

Trasllat per causa de violència

1. Les empleades públiques víctimes de violència de gènere, per fer-ne efectius la protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. No és obstacle per a aquest trasllat que la persona afectada no tingui el nivell de català adient.

2. En la sol·licitud que l'empleada pública formuli ha d'indicar la localitat o localitats a les quals sol·licita el trasllat i ha d'anar acompanyada d'una còpia de l'ordre de protecció o, excepcionalment fins que es dicti aquesta ordre, d'un informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere.

A aquest efecte, l'administració està obligada a comunicar-los i oferir-los els llocs de treball vacants ubicats a les localitats o illes que expressament sol·licitin.

3. Aquest trasllat, obligatori per a l'administració, té la consideració de trasllat forçós a l'efecte de la percepció de les indemnitzacions establertes reglamentàriament per a aquest tipus de trasllats.

4. En les actuacions i els procediments relacionats amb la violència de gènere, s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia. El personal al servei de les administracions de les Illes Balears està obligat a guardar confidencialitat sobre les circumstàncies personals de les víctimes que estiguin o hagin estat en situació de violència.

5. Els mateixos drets té el personal empleat públic declarat judicialment víctima de qualsevol tipus de violència, quan ho hagi de menester per fer-ne efectiva la protecció.

6. En el cas que una empleada pública afectada per la violència necessiti urgentment, per protegir-se, un lloc de treball en una altra entitat local, insular, autonòmica o estatal, l'administració a la qual pertany ha de fer els contactes oportuns amb altres administracions, amb la màxima celeritat, a fi de trobar-ne un d'adequat. Amb els tràmits previs corresponents, l'administració de destinació pot adjudicar-li un lloc amb els límits i les condicions establerts en la legislació bàsica i en els termes convinguts en els acords que se subscriuïn en la Conferència Sectorial.

7. L'adscripció tindrà caràcter definitiu quan la funcionària de carrera ocupi amb aquest caràcter el seu lloc d'origen i provisional en la resta de supòsits, cas en què la durada estarà condicionada al manteniment de les circumstàncies que hi varen donar lloc.

8. Les previsions d'aquest article són aplicables igualment al personal temporal, cas en què l'adscripció té aquest mateix caràcter.

Article 106**Permuta**

1. Excepcionalment, es pot resoldre la permuta de destinació entre personal funcionari en actiu, a sol·licitud de les persones interessades, sempre que hi concorrin els requisits següents:

a) Que les persones interessades siguin titulars dels llocs de treball objecte de la permuta.

b) Que els llocs de treball siguin de la mateixa naturalesa i del mateix nivell de complement de destinació, de la mateixa àrea funcional, de retribucions semblants i els correspongui la mateixa forma de provisió.

c) Que les persones interessades hagin estat almenys dos anys en els llocs que s'han de permutar i que compleixin tots els requisits d'aquests llocs.

2. La resolució de permuta requereix l'informe previ de les unitats, centres, conselleries o ens afectats.

3. No pot autoritzar-se la permuta quan a alguna de les persones interessades se li'n hagi concedit una en els darrers cinc anys o bé li manquin menys de set anys per complir l'edat de jubilació forçosa.

4. La permuta té caràcter definitiu.

5. El personal funcionari que obtingui destinació mitjançant una permuta ha de romandre un mínim de dos anys en el lloc de treball permutat, i no pot participar en cap procés de provisió definitiva ni provisional durant aquest període.

6. La permuta de destinació també es pot produir entre distintes administracions, amb el compliment dels mateixos requisits i amb la conformitat d'ambdues. En aquest cas, els efectes s'equiparen als establerts en l'article 118 sobre mobilitat interadministrativa per participació en sistemes de provisió.

Article 107**Adscripció provisional**

1. Els llocs de treball de personal funcionari poden proveir-se mitjançant adscripció provisional únicament en els supòsits de:

a) Remoció, d'acord amb l'article 115.

b) Cessament en un lloc de treball obtingut per lliure designació.

c) Reingrés al servei actiu del personal funcionari sense reserva de lloc de treball, condicionat a les necessitats del servei, d'acord amb el que disposa l'article 136.

d) Exercici del dret al reconeixement de la promoció interna realitzada en l'administració d'origen del personal transferit, previst en l'article 91, llevat del supòsit establert en l'apartat 4 d'aquest mateix article 91.

e) Rehabilitació de la persona funcionària en els supòsits prevists en l'article 74, a sol·licitud d'aquesta.

f) Adjudicació, en un procediment selectiu, d'acord amb el que estableix l'apartat 4 de l'article 67.

2. L'adscripció provisional a un lloc finalitza, si escau, pel reingrés o reincorporació del personal amb reserva de lloc, la provisió definitiva o la supressió. Igualment, queda sense efecte quan la persona adscrita provisionalment passi a ocupar un altre lloc, de manera provisional o definitiva, o passi a una situació distinta de la de servei actiu.

3. La persona adscrita provisionalment està obligada a participar en la següent convocatòria de provisió ordinària per concurs i a sol·licitar tots els llocs de treball de l'illa de residència, del seu cos, escala o especialitat, amb independència del nivell i la destinació d'aquests, els requisits dels quals compleixin.

4. El personal funcionari adscrit provisionalment que, malgrat participi en el concurs esmentat en l'apartat anterior, no hi obtingui cap lloc o no tenguí els requisits demanats, serà adscrit amb caràcter provisional a un dels llocs dotats i vacants de resultes del concurs de la mateixa illa on té la seva residència habitual. En tot cas, està obligat a participar en la convocatòria següent.

5. Igualment, el personal funcionari que sol·liciti el reingrés mitjançant un procediment de provisió per concurs i no hi obtingui cap lloc dels sol·licitats, ha de ser adscrit provisionalment, si ho sol·licita expressament, a un dels llocs dotats i vacants de resultes del concurs de la mateixa illa on té la seva residència habitual.

6. S'entén, a aquest efecte, com a lloc vacant el lloc de treball dotat econòmicament i no ocupat de manera definitiva per personal funcionari de carrera.

7. Al personal funcionari adscrit provisionalment que no compleixi l'obligació de participar-hi o de demanar tots els llocs d'acord amb l'apartat 3, se li adjudicarà, una vegada resolt el procediment de provisió per concurs, el primer lloc de treball que hagi quedat vacant, segons l'ordre de publicació dels llocs de treball oferts, corresponent al seu cos o escala, sempre que compleixi els requisits del lloc i la destinació adjudicada sigui de la mateixa illa on té la seva residència habitual.

Capítol III
Mobilitat forçosa**Article 108****Comissió de serveis forçosa**

1. La comissió de serveis amb caràcter forçós és procedent quan és urgent i inajornable la provisió d'un lloc de treball que ha quedat vacant després d'una convocatòria de provisió ordinària o d'una comissió de serveis voluntària i no hi ha personal funcionari interí en condicions d'ocupar-lo.

2. La comissió de serveis forçosa s'ha de resoldre tenint en compte les circumstàncies de càrregues familiars, antiguitat i altres causes objectives que concorrin en el personal funcionari, que s'establiran reglamentàriament.

3. En tot cas, la comissió de serveis forçosa ha de tenir una durada màxima de dos anys, comportarà la indemnització prevista en l'apartat 4 de l'article 95, si escau, i ha de respectar el grup o subgrup de pertinença del funcionari o de la funcionària, la titulació requerida per exercir les funcions, així com la resta de condicions indicades en l'esmentat apartat de l'article 95.

4. Si el lloc que s'ha d'ocupar té assignades unes retribucions inferiors a les del propi lloc, la persona interessada ha de percebre com a mínim, mentre romanguí en aquesta situació, un complement transitori per la diferència.

Article 109**Comissió de serveis d'atribució temporal de funcions**

1. En casos excepcionals i pel temps indispensable, es pot atribuir al personal funcionari de carrera l'acompliment temporal en comissió de serveis de funcions pròpies del seu cos:

a) Quan no estiguin assignades específicament a llocs de treball.

b) Quan no puguin ser ateses amb suficiència pel personal funcionari que ocupa els llocs de treball que les tenen assignades, per volum de treball o per altres raons conjunturals degudament motivades.

2. També es pot atorgar aquesta comissió de serveis per exercir les funcions pròpies dels membres dels òrgans de selecció o de valoració, especialment quan aquests tinguin naturalesa permanent.

3. En tot cas, la persona a la qual s'atribueixen temporalment funcions ha de reunir els requisits que amb caràcter general corresponguin al cos, escala o especialitat i al grup o subgrup al qual pertanyi.

4. La comissió de serveis d'atribució temporal de funcions no altera l'ocupació del lloc de treball de procedència, i el funcionari continua percebent les retribucions corresponents a aquest lloc, sens perjudici de les compensacions retributives que corresponguin, si escau.

5. L'atribució temporal de funcions pot ser revocada de manera discrecional. També finalitzarà pel transcurs del temps per al qual es va concedir, que no pot ser superior a un any.

Article 110**Trasllat forçós del personal funcionari**

1. El personal funcionari pot ser traslladat, de manera motivada, per necessitats del servei o funcionals, a unitats, departaments o organismes públics o entitats distints dels de la seva destinació, respectant-ne les retribucions i les condicions essencials de treball, amb modificació, si escau, de l'adscripció dels llocs de treball de què sigui titular. Quan per motius excepcionals els plans d'ordenació de recursos impliquin canvi de lloc de residència s'ha de donar prioritat a la voluntarietat dels trasllats. El personal funcionari tindrà dret a les indemnitzacions establertes reglamentàriament per als trasllats forçosos.

2. Aquests trasllats poden fer-se efectius, sens perjudici d'altres sistemes que es puguin preveure en un pla d'ordenació de recursos, mitjançant la redistribució d'efectius, la reassignació d'efectius o el canvi d'adscripció de llocs de treball.

3. Aquest tipus de trasllat té caràcter definitiu, sens perjudici que la persona afectada pugui participar en el següent concurs de provisió de llocs de treball, cas en què no li serà aplicable el temps de permanència previst en l'article 100, d'acord amb l'apartat 5.c).

Article 111**Redistribució d'efectius**

1. El personal funcionari que ocupi amb caràcter definitiu un lloc de treball pot ser traslladat, per a l'optimització dels recursos i de forma motivada, a altres llocs de la mateixa naturalesa, del mateix nivell de complement de destinació i complement específic, sempre que per proveir els llocs esmentats estigui previst el mateix procediment de provisió.

2. Si el trasllat pot implicar per alguna o algunes de les persones afectades un desplaçament de més de 25 quilòmetres del domicili habitual que, a més, suposi una major distància que la que hi havia amb el lloc anterior, s'ha de convocar, abans del trasllat forçós, un procediment de provisió ordinària per concurs, limitat al personal dels àmbits que es determinin, cas en què no serà aplicable el temps de permanència previst en l'article 100, d'acord amb el seu apartat 5.c).

Article 112**Reassignació d'efectius**

1. El personal funcionari el lloc de treball del qual se suprimeixi a conseqüència d'un pla d'ordenació de recursos humans dels que preveu l'article 29 d'aquesta llei, pot ser destinat amb caràcter definitiu a un altre lloc de treball pel procediment de reassignació d'efectius, amb l'aplicació dels criteris objectius que es concretin relacionats amb les aptituds, la formació, l'experiència i l'antiguitat en el mateix pla.

2. Quan, per motius excepcionals, els plans d'ordenació de recursos humans impliquin canvi de lloc de residència, es donarà prioritat a la voluntarietat dels trasllats.

3. La durada dels procediments de reassignació no pot ser superior a sis mesos.

4. El pla d'ordenació de recursos humans ha de preveure i motivar el nombre de llocs que desapareixen, les característiques dels llocs als quals es destinen els efectius de personal i les raons objectives que justifiquen la reassignació.

5. Quant al personal afectat que no hagi pogut obtenir un lloc de treball, se li apliquen els articles 133 i 134 d'aquesta llei.

Article 113**Canvi d'adscripció del lloc de treball**

L'òrgan de govern de l'administració corresponent, a proposta del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública, o de l'òrgan equivalent de l'administració insular o local, pot acordar, per reestructuració de l'administració o, de manera motivada, per necessitats del servei o derivades de canvis organitzatius, l'adscripció de llocs de treball i del personal que els ocupa a altres unitats orgàniques o funcionals o a les entitats públiques que en depenen.

Capítol IV Pèrdua de l'adscripció a un lloc

Article 114

Pèrdua de l'adscripció al lloc de treball

Es perd l'adscripció definitiva al lloc de treball de personal funcionari en els casos següents:

- a) Remoció o cessament en els supòsits de l'article 115.
- b) Supressió del lloc de treball. El personal funcionari el lloc de treball del qual se suprimeixi, sens perjudici de l'aplicació de les obligacions previstes en els apartats 4 i 6 de l'article 116, ha de ser adscrit, de manera provisional o definitiva, segons sigui la seva adscripció al lloc suprimit, a un altre lloc de la mateixa naturalesa, amb el mateix nivell de complement de destinació i de complement específic, amb el mateix sistema de provisió i sense que això suposi canvi de municipi que impliqui un desplaçament de més de 25 quilòmetres. El paràgraf anterior no és aplicable en el cas que la supressió es produeixi en el marc d'un pla d'ordenació de recursos humans dels que preveu l'article 29 d'aquesta llei, supòsit que es regeix per l'article 112 referit als procediments de reassignació.
- c) Sanció disciplinària que impliqui aquesta pèrdua, d'acord amb aquesta llei.
- d) Adscripció definitiva a un altre lloc de treball.
- e) Redistribució i reassignació d'efectius.
- f) Cessament en el servei actiu, amb excepció dels supòsits de:
 - Pas a la situació de serveis especials i en general, els supòsits en què d'acord amb aquesta llei, es tenguí dret a la reserva del seu lloc de treball.
 - Suspensió ferma de funcions per un període inferior a sis mesos.
 - Excedència per violència de gènere per un període no superior a sis mesos, llevat que es prevegi la pròrroga d'aquest període d'acord amb l'article 129.2 d'aquesta llei.
 - Excedència voluntària amb reserva de lloc de l'article 131.

Article 115

Causas de remoció

1. El personal funcionari de carrera que sigui titular d'un lloc de treball pel procediment de provisió de concurs, pot ser-ne remogut amb un expedient contradictori previ per acord del Consell de Govern o del ple de l'entitat local o òrgan competent de l'entitat insular, segons correspongui, amb informe de la Inspecció General de Serveis de la comunitat autònoma o de l'òrgan equivalent de l'administració insular o local, i oïda la junta de personal corresponent, quan es produeixi alguna de les causes següents:

- a) Acompliment inadequat o rendiment insuficient apreciat a través de la corresponent avaluació de l'acompliment, que no comporti inhibició i que impedeixi exercir amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc.
- b) Manca de capacitat sobrevinguda o manca d'adequació al lloc de treball, que impedeixi dur a terme amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc. No s'ha de considerar manca de capacitat o d'adequació al lloc de treball la manca sobrevinguda de qualsevol requisit que s'afegeixi o es modifiqui amb posterioritat a la provisió del lloc.

2. El personal funcionari que sigui titular d'un lloc de treball pel procediment de lliure designació o que estigui en comissió de serveis obtinguda de manera discrecional, pot ser-ne remogut també amb caràcter discrecional, pel conseller o consellera competent en matèria de funció pública, a proposta de l'òrgan titular de la conselleria al qual està adscrit el lloc de treball de lliure designació o per l'òrgan competent de l'entitat local o insular.

3. Es considera motivació suficient per iniciar un procediment de remoció haver tingut dos informes d'avaluació negatius consecutius en el mateix lloc de treball.

Article 116

Efectes de la remoció

1. Sens perjudici del que estableix l'article 107, el personal funcionari de carrera remogut d'un lloc de treball d'acord amb l'article anterior ha de ser adscrit amb caràcter provisional, i fins que n'obtingui un de manera definitiva, a un lloc de treball de la mateixa illa, preferentment del mateix municipi o d'un altre de limítrof, corresponent al seu cos, escala o especialitat, no inferior en més de tres nivells al del seu grau personal.

2. Si, per manca de vacants dotades, la persona funcionària remoguda no pot ser adscrita a un lloc de treball en les condicions del punt anterior, el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública la pot adscriure provisionalment, a elecció de la persona afectada:

- a) A un lloc vacant corresponent al seu cos, escala o especialitat de nivell inferior en més de tres nivells al seu, en la seva illa de residència, preferentment del mateix municipi o d'un altre de limítrof.
- b) A un lloc vacant corresponent al seu cos, escala o especialitat de nivell no inferior en més de tres nivells al seu, en una altra illa.

3. A l'efecte dels apartats anteriors, s'entén com a lloc vacant el lloc de treball dotat econòmicament i no ocupat de manera definitiva per personal funcionari de carrera.

4. Mentre no es faci efectiva l'adjudicació provisional, el personal remogut o cessat queda a disposició del secretari o de la secretària general o de l'autoritat a qui correspongui on s'hagi produït el cessament o la remoció, que li pot atribuir temporalment funcions corresponents al seu cos, escala o especialitat. Aquestes funcions han de ser dutes a terme en el municipi on estigui localitzat el lloc que el funcionari ocupava. El personal que cessi en llocs de lliure designació o sigui remogut ha de percebre, durant aquest temps, les retribucions equivalents a les del lloc de treball de procedència.

5. Igualment, si a conseqüència de l'adscripció provisional, se'l destina a un lloc de treball d'un altre municipi que suposi allunyament del domicili habitual del funcionari superior a la distància de 25 quilòmetres que, a més, suposi una major distància que la que hi havia amb el lloc anterior tindrà dret a la indemnització que es fixi reglamentàriament.

6. El personal que estigui en aquesta situació està obligat a participar en les convocatòries públiques de provisió de llocs de treball d'acord amb l'apartat 3 de l'article 107.

7. L'obligació d'adjudicació provisional no és aplicable al personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears, que es regeix per la seva pròpia normativa.

8. El personal docent remogut d'un lloc de treball de l'administració autonòmica només pot ser adscrit provisionalment a llocs del seu cos, escala i especialitat de centres docents ubicats en el terme municipal on va tenir la seva darrera destinació o en un altre de limítrof o, si no n'hi ha, al més proper.

9. Si, d'acord amb l'article anterior, la remoció es refereix a un lloc ocupat en comissió de serveis, la persona que ha cessat ha de tornar al seu lloc d'origen.

Capítol V **Mobilitat interadministrativa**

Article 117

La mobilitat per traspass de serveis

1. El personal funcionari d'altres administracions que accedeixi a l'administració autonòmica mitjançant un procés de transferències de mitjans personals i materials s'integra en els cossos, les escales o les especialitats propis d'aquesta administració i adquireix la condició de personal funcionari de l'administració autonòmica una vegada conclòs el corresponent procediment d'homologació.

2. El personal funcionari de l'administració autonòmica que accedeixi a altres administracions mitjançant un procés de transferències de mitjans personals i materials, s'integra en els cossos, les escales o les especialitats propis d'aquelles administracions i adquireix la condició de personal funcionari de l'administració de què es tracti una vegada conclòs el corresponent procediment d'homologació.

3. Aquest procediment es considerarà conclòs una vegada formalitzada la seva integració mitjançant la resolució o l'acord corresponent i la publicació de la relació de llocs de treball o plantilla. Entre la data d'efectivitat de la transferència i la finalització d'aquest procés ha de transcórrer, com a màxim, un període de sis mesos.

4. Fins que no es dugui a terme aquest procediment, el personal funcionari i laboral que, en virtut dels acords de la Comissió Mixta de Transferències, passi a prestar els seus serveis a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, continuarà percebent les seves retribucions d'acord amb els conceptes i les quanties que perceben en l'administració d'origen en el moment de la transferència i mantindrà el règim jurídic i econòmic i les condicions establertes en la normativa legal, reglamentària o convencional d'origen.

5. El personal funcionari de l'administració que accedeixi a altres administracions mitjançant un procés de transferències de mitjans personals i materials, queda en l'administració d'origen en la situació de servei en altres administracions públiques que regula l'article 123 i es regeix per la legislació de l'administració en la qual estigui destinat de manera efectiva, on es trobarà en la situació de servei actiu.

6. El personal funcionari que, per no complir els requisits de titulació exigits, no pugui integrar-se en els cossos o escales de l'administració de destinació, quedarà en places singulars en el grup o subgrup corresponent, que es declararan a extingir. Aquestes places, així com es vagin extingint, passaran a convertir-se en dotacions del cos o escala corresponent. No obstant això, podrà participar en els concursos de proveïment de llocs de treball que es convoquin i es considerarà assimilat al cos o escala en què, si haguessin tingut la titulació, s'haurien integrat, llevat del cas en què optin per un lloc per al qual s'exigeixi, com a requisit específic, alguna titulació acadèmica concreta.

Article 118

La mobilitat interadministrativa per participació en sistemes de provisió

1. Sens perjudici del que estableix l'apartat 2 de l'article 94, amb la finalitat d'assolir un millor aprofitament dels recursos humans que garanteixi l'eficàcia del servei que es presta a la ciutadania, l'administració autonòmica pot acordar amb les entitats locals i l'Administració General de l'Estat mesures de mobilitat interadministrativa, preferentment mitjançant un conveni de Conferència Sectorial, en què es podran aprovar els criteris generals per dur a terme les homologacions necessàries per fer possible la mobilitat, o altres instruments de col·laboració.

2. El personal funcionari d'altres administracions únicament pot participar en els procediments de provisió dels llocs de treball de l'administració autonòmica, insular o local que tinguin establerta aquesta possibilitat en la relació de llocs de treball.

3. El personal funcionari que, per participació en sistemes de provisió, obtingui destinació en un lloc de treball d'una altra administració pública, es regeix per la legislació de l'administració en la qual estigui destinat de manera efectiva i queda en l'administració d'origen en la situació de servei en altres administracions públiques que regula l'article 123.

4. El personal que hagi obtingut una destinació per haver participat en un sistema de provisió en una altra administració de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears pot integrar-s'hi, si ho sol·licita, i si acredita que compleix tots els requisits del cos o escala corresponent.

5. El personal que no estigui integrat, d'acord amb les regles anteriors, en els cossos i escales de la funció pública de l'administració de destinació únicament gaudeix de mobilitat en els llocs expressament oberts a personal de l'administració pública a què pertanyi i només hi serà baixa quan es traslladi a una altra administració pública, com a personal funcionari del cos o escala en què es va incorporar en aquella administració.

6. En cas de cessament o de supressió del lloc de treball d'una persona funcionària de carrera procedent d'altres administracions que hagi obtingut destinació en una Administració de l'àmbit territorial de les Illes Balears mitjançant els procediments de mobilitat, li són aplicables les regles de l'article 116 i 114.b), respectivament, que corresponguin.

Capítol VI**Provisió de llocs i mobilitat del personal laboral****Article 119****Provisió de llocs i mobilitat del personal laboral**

La provisió de llocs i la mobilitat del personal laboral s'han de dur a terme de conformitat amb el que estableixin els convenis col·lectius que siguin aplicables o, si no n'hi ha, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera.

TÍTOL VIII**SITUACIONS ADMINISTRATIVES****Article 120****Classificació**

El personal funcionari de carrera, durant la seva relació de servei, es pot trobar en qualsevol de les situacions següents:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Servei en altres administracions públiques.
- d) Excedència, en qualsevol de les seves modalitats.
- e) Expectativa de destinació.
- g) Suspensió de funcions.

Article 121**Situació de servei actiu**

1. Es troba en situació de servei actiu qui ocupa un lloc de treball com a personal funcionari, dotat pressupostàriament, amb caràcter permanent o provisional, sigui quina sigui l'Administració, l'organisme públic o l'entitat en què estigui destinat, i no li correspongui quedar en una altra situació o el qui estigui pendent d'adscripció a conseqüència de cessament, remoció, supressió o de l'amortització del que ocupaven.

2. El gaudi de permisos, llicències i altres supòsits similars establerts legalment o reglamentàriament que comporten reserva del lloc de treball i, en tot cas, el de vacances, no altera la situació de servei actiu.

3. El personal funcionari de carrera en situació de servei actiu gaudeix de tots els drets inherents a la seva condició de personal funcionari i queda subjecte als deures i responsabilitats que se'n deriven.

Article 122**Serveis especials**

1. El personal funcionari de carrera ha de ser declarat en la situació de serveis especials en els supòsits següents:

a) Quan és nomenat membre del Govern de la comunitat autònoma o del consell executiu dels consells insulars o dels *cabildos* insulars, del Govern de l'Estat, dels òrgans de govern d'altres comunitats autònomes o de les ciutats autònomes de Ceuta i Melilla; membre de les institucions de la Unió Europea o de les organitzacions internacionals, o quan sigui nomenat alt càrrec de qualsevol d'aquestes administracions públiques o institucions o de les entitats o organismes autònoms que en depenguin.

b) Quan és autoritzat a dur a terme una missió per un període determinat superior a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques en programes de cooperació i la seva retribució va a càrrec d'aquests organismes. Si la missió és iniciativa de l'administració a la qual pertany la persona funcionària i la retribució és a càrrec seu, continuarà en la situació de servei actiu.

c) Quan és nomenat per ocupar els llocs o càrrecs següents en entitats del sector públic vinculades a qualsevol de les administracions de l'àmbit territorial de les Illes Balears que en depenguin: els presidents i les presidentes i els directors i les directores, els i les gerents de les entitats de dret públic de les lletres c) i d) de l'article 3.1 d'aquesta llei, així com de la resta d'entitats previstes en l'article 3.8.

d) Quan és adscrit als serveis del Tribunal Constitucional o del Defensor del Poble o destinat al Tribunal de Comptes en els termes prevists en l'article 93.3 de la Llei 7/1988, de 5 d'abril. També, de conformitat amb el que estableixin les normatives reguladores, quan és adscrit als serveis de la Sindicatura de Greuges; quan, en el cas de la Sindicatura de Comptes, és adscrit als llocs que determina la seva regulació i quan és nomenat membre del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, o per ocupar la presidència o la secretaria general d'aquest ens si, per la seva dedicació especial, no pot optar a continuar en servei actiu.

e) Quan és elegit o designat pel Parlament de les Illes Balears, per les cambres legislatives o per les Corts Generals, per formar part dels òrgans estatutaris de la comunitat autònoma de les Illes Balears o d'altres comunitats autònomes o dels òrgans constitucionals, respectivament, si d'aquesta elecció se'n deriva incompatibilitat per exercir la funció pública. També quan és designat adjunt del Síndic de Greuges o és nomenat per exercir, en els esmentats òrgans, llocs o càrrecs que estiguin assimilats en rang a alt càrrec.

f) Quan accedeix, si percep retribucions periòdiques per la realització de la funció, a la condició de diputat o diputada del Parlament de les Illes Balears, del Congrés dels Diputats, del Parlament Europeu, de les assemblees legislatives d'altres comunitats autònomes, o de senador o senadora del Senat, o a la de conseller o consellera amb dedicació exclusiva en els consells insulars. Quan no percep aquestes retribucions, pot optar entre romandre en la situació de servei actiu o passar a la de serveis especials. Aquells que perdin aquesta condició per dissolució de les corresponents cambres o terminació del mandat d'aquestes podran romandre en la situació de serveis especials fins a la nova constitució.

g) Quan ocupa càrrecs electius retribuïts i de dedicació exclusiva en les assemblees de les ciutats de Ceuta i Melilla i en les entitats locals; quan desenvolupa responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals i quan desenvolupa responsabilitats de membres dels òrgans locals per al coneixement i resolució de reclamacions economicoadministratives.

h) Quan és designat per formar part del Consell General del Poder Judicial o dels consells de justícia de les comunitats autònomes.

i) Quan és nomenat personal eventual de qualsevol administració pública per ocupar funcions expressament qualificades de confiança o assessorament polític i no opta per quedar-se en la situació de servei actiu.

j) Quan adquireix la condició de personal funcionari al servei d'organitzacions internacionals o de caràcter supraestatal.

k) Quan és designat assessor dels grups parlamentaris del Parlament de les Illes Balears, de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les altres comunitats autònomes.

l) Quan és activat reservista voluntari per prestar serveis a les Forces Armades.

m) Quan és nomenat o contractat per ocupar llocs de treball de naturalesa directiva professional de les administracions públiques o de les entitats del sector públic.

n) En els altres supòsits que determini la normativa bàsica estatal o una llei.

2. El pas de la persona funcionària a la situació de serveis especials s'ha de declarar d'ofici o a instància de la persona interessada, una vegada verificat el supòsit que l'ocasioni i amb efecte des del moment en què es va produir.

3. El personal funcionari en situació de serveis especials percep les retribucions del lloc o càrrec que ocupi i no les que li corresponguin com a personal funcionari de carrera, sens perjudici del dret a percebre els triennis que tinguï reconeguts en cada moment. Les retribucions pels triennis del personal en situació de serveis especials han de ser abonades per l'administració o entitat en què presti el seus serveis. Excepcionalment, i quan les retribucions pels triennis reconeguts no puguin, per causa legal, ser percebudes amb càrrec als pressuposts corresponents, han de ser retribuïdes per l'administració o entitat pública on va ocupar el darrer lloc de treball en situació de servei actiu.

4. Igualment, té dret a percebre les ajudes del fons social que l'administració corresponent tinguï reconegudes per al seu personal, en els termes que reglamentàriament es determini, i únicament quan en el lloc, la destinació o el càrrec l'exercici del qual hagi motivat el pas a la situació de serveis especials, no s'hi percebi cap quantitat per aquest concepte o un altre semblant al d'acció social.

5. Així mateix, té dret a la reserva del lloc de treball, i el temps de permanència en aquesta situació ha de ser computable a l'efecte d'ascensos, de carrera professional, antiguitat i reconeixement de triennis i drets en el règim de Seguretat Social que hi sigui d'aplicació. Per consolidar el grau i la carrera horitzontal, el temps en serveis especials computa com a temps complert en el darrer lloc del qual sigui titular o en el que hagi obtingut posteriorment per sistema de provisió ordinària per concurs. No és aplicable al personal funcionari que, havent ingressat al servei de les institucions comunitàries europees, o al d'entitats i organismes assimilats, exerceixin el dret de transferència establert en l'Estatut dels funcionaris de les comunitats europees.

6. El personal funcionari en situació de serveis especials ha de sol·licitar el reingrés al servei actiu dins del termini d'un mes comptador des de la data del cessament de la condició en virtut de la qual hagi estat declarat en la situació de serveis especials. En cas de no sol·licitar el reingrés en l'esmentat termini, quedarà en situació d'excedència voluntària per interès particular, amb efectes des del dia en què va perdre aquesta condició. El reingrés tindrà efectes econòmics i administratius des de la data de sol·licitud.

7. El fet d'estar en situació de serveis especials no comporta, per si mateix, el dret a tenir el mateix tractament quant a la consolidació del grau i el conjunt de complements establerts per a qui hagin estat directors generals i altres càrrecs superiors de

la corresponent administració pública, que únicament correspondrà als que es trobin en algun dels supòsits de la disposició addicional novena.

Article 123

Servei en altres administracions públiques

1. El personal funcionari que, per transferència o traspàs de serveis o mitjançant els sistemes de provisió de llocs, d'acord amb el que preveuen els articles 117 i 118, passa a ocupar amb caràcter permanent llocs de treball a altres administracions queda, en relació amb l'administració d'origen, en la situació de servei a altres administracions públiques, encara que, per disposició legal de l'administració a la qual accedeix, s'integri com a personal propi d'aquesta.

2. La comunitat autònoma, quan dugui a terme la integració del personal funcionari transferit de l'Estat, com a personal funcionari de l'administració autonòmica, en els cossos, les escales o les especialitats propis, ha de respectar el grup o subgrup del cos o escala de procedència, així com els drets econòmics inherents a la posició en la carrera que tinguï reconeguts. Els consells insulars han de respectar els mateixos principis quant al personal que s'hi transfereixi procedent de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

3. El personal funcionari transferit manté tots els seus drets en l'administració pública d'origen, com si es trobàs en servei actiu.

4. El personal funcionari que obtingui una destinació en un lloc de treball d'una altra administració pública per participar en sistemes de provisió conserva la seva condició de funcionari de l'administració d'origen i el dret a participar en les convocatòries per a la provisió de llocs de treball i en el processos de promoció interna que efectui l'administració on queda en la situació de serveis en altres administracions. El temps de servei en l'administració pública en la qual estigui destinat s'ha de computar com de servei actiu en el cos o escala d'origen. En el supòsit d'incórrer en un expedient disciplinari, la imposició de la sanció de separació del servei correspon als òrgans competents de l'administració d'origen.

5. El personal funcionari pot romandre en situació de serveis en altres administracions públiques mentre es mantingui l'adscripció a un lloc de treball de l'administració a què pertanyi aquell la provisió del qual hagi determinat la declaració en aquesta situació administrativa.

6. El personal funcionari que reingressi, d'acord amb el que estableix l'article 136, al servei actiu en l'administració d'origen, procedent de la situació de servei en altres administracions públiques, ha d'obtenir el reconeixement professional dels progressos assolits en el sistema de carrera professional d'acord amb el procediment que es prevegi en els convenis de mobilitat interadministrativa a què es refereix l'article 118 d'aquesta llei. Si no n'hi ha, el reconeixement l'ha de fer l'administració pública en la qual es produeixi el reingrés. El temps de serveis en aquesta situació és computable a l'efecte d'antiguitat i carrera com a servei prestat en l'administració d'origen.

Article 124**Modalitats d'excèdència**

1. L'excèdència del personal funcionari de carrera pot adoptar les modalitats següents:

- a) Excèdència voluntària per interès particular.
- b) Excèdència voluntària per agrupament familiar.
- c) Excèdència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.
- d) Excèdència per cura de familiars.
- e) Excèdència per raó de violència.
- f) Excèdència per motius de salut.
- g) Excèdència amb reserva de lloc.
- h) Excèdència voluntària incentivada.
- i) Excèdència forçosa.

2. El pas a una situació diferent de la de servei actiu que no doni dret a retribució en la mateixa Administració comporta, per a les persones que tinguin concedida una bestreta del seu salari o retribució i de forma prèvia a aquest pas, l'obligació de reintegrar o garantir la totalitat de la quantitat pendent de devolució.

3. No es poden acumular dos períodes d'excèdència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excèdència una nova causa dona dret a un altre període d'excèdència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

4. A l'efecte de les excèdències regulades en aquest títol, s'entén com a lloc vacant el lloc de treball dotat econòmicament i no ocupat de manera definitiva per personal funcionari de carrera.

Article 125**Excèdència voluntària per interès particular**

1. L'excèdència voluntària per interès particular es pot concedir a petició del personal funcionari de carrera, quan les necessitats del servei ho permetin i sempre que hagi prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els dos anys immediatament anteriors. Per sol·licitar el reingrés és necessari haver estat en aquesta situació un període mínim d'un any, i no hi ha limitació de temps per sol·licitar el reingrés.

2. La concessió de l'excèdència voluntària per interès particular queda subordinada a les necessitats del servei, adequadament motivades.

3. No es pot concedir aquesta modalitat d'excèdència voluntària al personal funcionari mentre estigui en tramitació un procediment disciplinari o estigui pendent del compliment d'una sanció disciplinària imposada amb anterioritat.

4. Es declararà en situació d'excèdència voluntària per interès particular el personal funcionari quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés en el termini establert reglamentàriament.

5. La persona en excèdència voluntària per interès particular a la qual, sol·licitat el reingrés, no se li concedeixi un lloc per manca d'un lloc vacant amb dotació pressupostària, continua en la situació d'excèdència voluntària fins que n'hi hagi un.

6. Els qui es trobin en situació d'excèdència per interès particular no meritiran retribucions ni els serà computable el temps que romanguin en aquesta situació a l'efecte d'ascensos, carrera professional, antiguitat, triennis ni de drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

Article 126**Excèdència voluntària per agrupament familiar**

1. Es pot concedir l'excèdència voluntària per agrupament familiar, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als funcionaris o a les funcionàries de carrera el cònjuge o ascendent o descendent de primer grau dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar exercint un lloc de treball de caràcter definitiu, com a personal funcionari de carrera o personal laboral fix, en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en òrgans estatutaris, constitucionals o del poder judicial, en òrgans similars de les comunitats autònomes així com també en òrgans de la Unió Europea o en organitzacions internacionals. Reglamentàriament, es podrà establir l'obligació d'acreditar periòdicament la continuació de la causa que motiva aquesta situació.

2. Els qui es trobin en situació d'excèdència voluntària per agrupament familiar no meritiran retribucions, ni els serà computable el temps que romanguin en aquesta situació a l'efecte d'ascensos, carrera professional, antiguitat, triennis ni drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

3. Es declararà en situació d'excèdència voluntària per interès particular el personal funcionari quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a la situació que estableix aquest article, incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés en el termini establert reglamentàriament.

4. La persona en excèdència voluntària per agrupament familiar a la qual, sol·licitat el reingrés, no se li concedeixi per manca d'un lloc vacant amb dotació pressupostària, continuarà en la situació d'excèdència voluntària fins que n'hi hagi un.

Article 127**Excèdència voluntària per prestació de serveis en el sector públic**

1. Es declararà l'excèdència voluntària per prestació de serveis en el sector públic, d'ofici o a instància de part, quan els funcionaris o les funcionàries de carrera accedeixin, per promoció interna o per altres sistemes d'accés, a altres cossos o escales de qualsevol administració pública, i no els correspongui quedar en una altra situació, i també quan passin a prestar serveis en administracions, organismes o entitats del sector públic com a contractat laboral fix i no els correspongui quedar en la situació de serveis especials, tot això sens perjudici del que disposa la normativa sobre incompatibilitats.

2. L'ocupació de llocs mitjançant un nomenament de personal funcionari interí o com a personal amb contracte laboral temporal o el contracte del qual hagi esdevingut indefinit no fix, habilita per passar a aquesta situació si acredita haver prestat serveis com a funcionari de carrera en el cos o escala de procedència durant, com a mínim, un any des de l'ingrés en el cos en el qual es declara aquesta situació.

En cas contrari, ha de ser declarat en la situació d'excedència voluntària per interès particular, sempre que compleixi els requisits i amb els efectes legalment prevists.

3. En qualsevol dels dos supòsits de l'apartat anterior, la persona funcionària de carrera que és nomenada personal funcionari interí en un lloc d'un altre cos o escala o com a personal laboral temporal, no té dret al còmput d'aquest temps a l'efecte de la meritació de triennis en el cos o escala d'origen, però sí en el cos o escala on estigui com a personal interí, sens perjudici del que estableix l'apartat 6.

4. El personal funcionari pot romandre en aquesta situació mentre es mantingui la relació de serveis que hi va donar lloc. Una vegada produït el cessament, ha de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini màxim d'un mes, i cas de no fer-ho, se'l declararà en situació d'excedència voluntària per interès particular. Aquest reingrés s'ha de produir, en tot cas, quan hi hagi una vacant amb dotació pressupostària. Si no hi ha vacant, ha de romandre en la situació d'excedència voluntària per interès particular fins que n'hi hagi una.

5. En la situació d'excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic no es meriten retribucions, ni hi és computable el temps de permanència a l'efecte de carrera professional, antiguitat, triennis ni drets en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, sens perjudici dels drets que corresponguin en cada cas derivats del lloc que passa a ocupar en servei actiu.

6. Malgrat el que disposa l'apartat anterior, i en ocasió del reingrés al servei actiu, el període de prestació de serveis en administracions o en organismes o entitats del sector públic, d'acord amb el que estableix la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'administració pública, es computarà a l'efecte de triennis i de carrera professional de la manera que es determini reglamentàriament.

Article 128

Excedència per cura de familiars

1. El personal funcionari pot sol·licitar l'excedència en els supòsits següents:

a) Per a l'atenció dels fills i filles, per naixement, adopció o acolliment tant preadoptiu com permanent o simple, sempre que en aquest darrer cas sigui de durada no inferior a un any, per un període no superior a tres anys, que s'ha de comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. S'equiparen a aquests supòsits els acolliments provisionals formalitzats pel personal funcionari integrat en el règim general de la Seguretat Social. Igualment, es considera situació protegida, en els mateixos termes establerts per als supòsits d'adopció i acolliment, la constitució de tutela sobre un menor per designació de persona física, quan el tutor sigui un familiar que, d'acord amb la legislació civil, no pugui adoptar el menor.

b) Per la cura del cònjuge, d'un familiar a càrrec directe fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclusivament, o d'una persona a càrrec quan se'n tengui la guarda legal, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pot valer-se per si mateixa i no duu a terme cap activitat retribuïda, per un període màxim de tres anys. El període concret es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

2. El personal funcionari interí pot gaudir d'aquesta excedència, si bé la reserva del lloc de treball es mantindrà únicament mentre aquest lloc no es proveeixi per un dels sistemes ordinaris de provisió en la forma prevista reglamentàriament, i continuï existint el supòsit de fet que va justificar el seu nomenament com a interí.

3. El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant, si bé el període de durada pot gaudir-se de forma fraccionada. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posarà fi al que s'està gaudint, d'acord amb el que estableix l'article 124.3. Reglamentàriament, s'han de preveure les condicions del gaudi fraccionat d'aquest període.

4. En el cas que dues persones funcionàries generin el dret a gaudir-la pel mateix subjecte causant, en podran fer un ús simultani, llevat que per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis, l'administració ho limiti.

5. El personal funcionari en aquesta situació pot participar en els cursos de formació que convoqui l'administració.

6. El període d'excedència computa a l'efecte d'antiguitat, de reconeixement de triennis, de carrera professional (excepte quan la persona interessada és personal funcionari interí) i de drets en el règim de la Seguretat Social o de drets passius que hi siguin aplicables. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

7. Amb l'objectiu que cap activitat no pugui impedir o menyscar la cura del fill o del familiar que determina el pas a aquesta situació, les excedències per tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, la qual resta suspesa d'ofici fins que acabi l'excedència.

8. Si abans d'acabar el període d'excedència per cura de familiars la persona funcionària declarada en aquesta situació no sol·licita el reingrés al servei actiu, serà declarada d'ofici en la situació d'excedència voluntària per interès particular.

Article 129

Excedència per a les víctimes de violència

1. La funcionària considerada víctima de violència de gènere, en els termes prevists en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, té dret a sol·licitar una excedència sense necessitat d'acreditar un temps mínim de serveis previs ni exigir-li un mínim de permanència en aquesta situació. Aquesta excedència es pot mantenir sempre que l'efectivitat del dret a la protecció de la víctima ho exigeixi.

2. Durant els sis primers mesos té dret a la reserva del lloc de treball que ocupava, i aquest període és computable a l'efecte d'antiguitat, triennis, carrera professional i drets del règim de Seguretat Social que li siguin aplicables. Quan les actuacions judicials ho exigeixin es podrà prorrogar per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos, amb efectes idèntics als assenyalats abans, amb l'objectiu de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

3. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, quan pertoqui, les prestacions familiars per fill a càrrec seu.

4. El mateixos drets té el personal funcionari declarat judicialment víctima de qualsevol tipus de violència, quan ho necessiti per fer-ne efectiva la protecció.

5. El personal funcionari interí pot gaudir d'aquesta excedència, si bé la reserva del lloc de treball es mantindrà únicament mentre no es presenti cap de les causes de cessament previstes per a aquest personal en aquesta llei.

Article 130

Excedència per motius de salut

1. El personal funcionari de carrera pot sol·licitar l'excedència voluntària quan ho necessiti durant els processos de recuperació a conseqüència d'una malaltia o d'un accident, per un període no superior a tres anys. Aquesta necessitat ha d'estar fonamentada en informes o certificats mèdics, ratificats pel servei de prevenció laboral o servei mèdic oficial corresponent.

2. El període de permanència en aquesta situació dóna dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven durant un any.

3. Els qui es trobin en situació d'excedència per motius de salut no meritaran retribucions. Únicament el període amb dret a la reserva de lloc és computable a l'efecte d'ascensos, de carrera professional, d'antiguitat i de triennis, durant el qual hi és d'aplicació l'apartat 7 de l'article 128. La resta del període són d'aplicació els apartats 4 i 5 de l'article 125. El règim de la Seguretat Social i els drets passius durant el temps total d'aquesta excedència seran els que resultin de la legislació bàsica d'aplicació.

Article 131

Excedència amb reserva de lloc

1. El personal funcionari de carrera, quan les necessitats del servei ho permetin i sempre que hagi prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant deu anys, podrà sol·licitar una excedència amb reserva del lloc de treball, amb una durada d'entre sis mesos i un any. No es pot fer una altra sol·licitud fins que s'hagin acumulat cinc anys de serveis efectius des de la finalització de l'excedència anterior.

2. Durant el temps d'aquesta excedència no es pot prestar servei en cap administració pública.

3. A aquesta excedència, li són aplicables els apartats 2, 3, 4, 5 i 6 de l'article 125, relatius a l'excedència voluntària per interès particular.

Article 132

Excedència voluntària incentivada

1. El personal funcionari té dret, un cop publicat el pla d'ordenació dels recursos humans corresponent en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, a l'excedència voluntària incentivada en els supòsits i amb les condicions que s'estableixin reglamentàriament, que comportarà el cobrament de la indemnització corresponent en els termes que s'estableixin. No serà computable el temps de permanència a l'efecte de carrera professional, triennis ni de drets en el règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació.

2. No pot concedir-se l'excedència voluntària incentivada quan la persona funcionària estigui sotmesa a un expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció.

Article 133

Expectativa de destinació

1. El personal funcionari al qual se li ha suprimit el lloc de treball a conseqüència d'una reassignació d'efectius, d'un pla d'ordenació de recursos humans o d'altres mesures de racionalització de l'organització administrativa i de personal regulades per aquesta llei, i que no hagi obtingut cap destinació, pot ser declarat en situació d'expectativa de destinació.

2. El personal funcionari en expectativa de destinació percebrà les retribucions bàsiques, el complement de destinació del grau personal consolidat, el nivell de carrera reconegut i el 50% del complement específic del lloc que exercia quan va passar a aquesta situació.

3. Aquests funcionaris o funcionàries resten obligats a:

- Acceptar les destinacions a llocs de característiques similars als que ocupaven i que se'ls ofereixin a la mateixa illa on estaven destinats.
- Participar en els concursos per a llocs adequats al seu cos, escala o categoria professional que estiguin situats a la mateixa illa on estaven destinats.
- Participar en els cursos de capacitació a què se'ls convoqui.

4. El període màxim de durada de la situació d'expectativa de destinació és d'un any, un cop transcorregut el qual es passa a la situació d'excedència forçosa. Per a la resta d'efectes, aquesta situació s'equipara a la de servei actiu.

Article 134

Excedència forçosa

1. L'excedència forçosa es produeix per les causes següents:

- Per al personal funcionari en situació d'expectativa de destinació, pel transcurs del període màxim establert en el punt 4 de l'article anterior o per l'incompliment de les obligacions determinades en l'apartat 3 del mateix article.

b) En cas que el funcionari o la funcionària procedent de la situació de suspensió sol·liciti el reingrés i aquest no sigui possible per manca de lloc vacant amb dotació pressupostària.

c) Per amortització del lloc de treball del qual sigui titular el funcionari o la funcionària, sempre que no hi hagi la possibilitat d'adscripció reglamentària a altres llocs.

2. En el supòsit previst en la lletra a) de l'apartat anterior, el reingrés obligatori haurà de ser en un lloc de característiques similars al del que exercia la persona funcionària afectada pel procés de reassignació d'efectius. Aquest personal funcionari està obligat a participar en els cursos de capacitació que se li ofereixin i a participar en els concursos per a llocs adequats del seu cos, escala o especialitat.

3. La resta d'excedents forçosos tenen l'obligació de participar en la primera convocatòria de provisió ordinària que es convoqui, els requisits de la qual compleixin, i d'acceptar les destinacions que els assenyalin en llocs de característiques similars.

4. El personal funcionari excedent forçós no pot ocupar llocs de treball en el sector públic, sota cap tipus de relació funcional o contractual, tant si aquesta és de naturalesa laboral com administrativa.

5. L'incompliment de les obligacions recollides en aquest article determina el pas a la situació d'excedència voluntària per interès particular.

6. El personal en situació d'excedència forçosa té dret a percebre les retribucions bàsiques i, quan pertoqui, les prestacions familiars per fills o filles a càrrec seu, i també té dret al còmput del temps que romanguí en aquesta situació a l'efecte de carrera, dels drets passius i dels triennis. En el supòsit de l'apartat 1.c), a més, té dret al complement de destinació corresponent al seu grau personal consolidat o, si no en té, el del darrer lloc ocupat i el nivell de carrera reconegut.

Article 135

Suspensió de funcions

1. El personal funcionari declarat en la situació de suspensió queda privat durant el temps que hi romanguí de l'exercici de les seves funcions i dels drets i les prerrogatives inherents a la seva condició.

2. La suspensió pot ser provisional o ferma.

3. La suspensió provisional es pot acordar com a mesura cautelar durant la tramitació del procediment judicial o disciplinari que s'instrueixi al funcionari o la funcionària, quan les circumstàncies ho aconsellin, durant la substanciació del procediment, en els termes establerts en els apartats següents d'aquesta llei.

4. La suspensió provisional en la tramitació d'un expedient disciplinari com a mesura de caràcter provisional que asseguri l'eficàcia de la resolució final ha de ser adoptada mitjançant una resolució motivada i no pot excedir de sis mesos, llevat del cas de paralització del procediment imputable a la persona interessada.

5. La suspensió provisional podrà acordar-se també durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà durant el temps que s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional supera els sis mesos no suposarà pèrdua del lloc de treball.

6. La persona funcionària suspesa provisionalment té dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fill o filla a càrrec seu.

7. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, la persona funcionària haurà de retornar les quantitats percebudes durant el temps de durada d'aquesta. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir al funcionari o a la funcionària la diferència entre els havers realment percebuts i els que hagués hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.

El temps de permanència en suspensió provisional s'ha de tenir en compte per al compliment de la suspensió ferma.

Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada d'aquesta s'ha de computar com a de servei actiu, i s'acordarà la reincorporació immediata de la persona funcionària al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics o d'altres que pertoquin des de la data de suspensió.

8. La suspensió ferma és la que s'imposa en virtut de condemna judicial o de sanció disciplinària. La suspensió ferma per sanció disciplinària no podrà excedir de sis anys.

9. La condemna o la sanció de suspensió determina la pèrdua definitiva de la destinació o del lloc de treball ocupat sempre que la sanció sigui superior a sis mesos i, en tot cas, la privació temporal de la resta dels drets inherents a la condició de personal funcionari durant el temps de la suspensió.

10. El personal funcionari declarat en la situació de suspensió de funcions no pot prestar serveis en cap administració pública ni en entitats de dret públic que en depenguin o hi estiguin vinculades durant el temps de compliment de la pena o sanció. Tampoc no pot prestar serveis en règim laboral en les fundacions o societats mercantils adscrites a les administracions públiques.

11. Mentre no transcorri el termini de suspensió ferma de funcions no serà procedent cap canvi de situació administrativa.

12. La suspensió ferma de la funcionària o del funcionari interí implica en tot cas la pèrdua del lloc de treball i el pas a la situació de no disponible en totes les borses en què figuri, mentre aquesta situació duri.

Article 136

El reingrés al servei actiu

1. El reingrés al servei actiu del personal funcionari que no té reserva de lloc de treball s'efectua ordinàriament mitjançant la participació en les convocatòries de provisió ordinària.

2. El reingrés pot efectuar-se per adjudicació d'un lloc de treball vacant amb caràcter provisional, condicionada a les necessitats del servei, sempre que la persona interessada compleixi els requisits d'ocupació del lloc, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. El lloc que hagi estat assignat amb caràcter

provisional, llevat que estigui subjecte a amortització o tenguí titular, ha de ser inclòs en la propera convocatòria pública de provisió que s'efectuï, en la qual el funcionari reingressat té l'obligació de participar. A l'efecte del que estableix aquest article, s'entén com a lloc vacant el lloc de treball dotat econòmicament i no ocupat de forma definitiva per personal funcionari de carrera.

3. Quan coincideixin diverses sol·licituds, el reingrés s'ha d'efectuar respectant l'ordre de prelación següent:

1r. Qui prové de la situació d'expectativa de destinació.

2n. Qui prové de la situació d'excedència forçosa.

3r. Qui prové de la situació de suspensió ferma.

4t. Qui prové de la situació d'excedència per raó de violència, quan ja no té reserva al lloc de treball.

5è. Qui prové de la situació d'excedència per cura de familiars.

6è. Qui prové de la situació d'excedència per prestació de serveis en el sector públic.

7è. Qui prové de la situació d'excedència per agrupament familiar.

8è. Qui prové de la situació d'excedència per motius de salut, quan ja no té reserva al lloc de treball.

9è. Qui prové de la situació d'excedència voluntària per interès particular.

4. Reglamentàriament, es regularan els terminis, els procediments i les condicions, segons les situacions administratives de procedència, per sol·licitar el reingrés al servei actiu del personal funcionari de carrera, amb respecte a la reserva de lloc de treball en els casos en què pertorqui. Si la persona amb reserva de lloc de treball, d'acord amb els termes d'aquesta llei, en el moment en què es declara la situació administrativa corresponent, ocupa un lloc amb caràcter provisional per no disposar de cap lloc en propietat, ha de reingressar al mateix lloc si està vacant, o en un altre de les mateixes característiques, amb l'obligació de participar en el primer concurs de trasllats que es convoqui, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

5. Si el personal funcionari no obté destinació definitiva per algun dels procediments esmentats, o havent obtingut una adscripció provisional no participa en la convocatòria corresponent, resta en la situació que correspongui d'acord amb el que estableix la normativa de funció pública d'aplicació.

TÍTOL IX

DRETS, DEURES I INCOMPATIBILITATS

Article 137

Protecció del personal i conciliació de la vida familiar i laboral

Les administracions de l'àmbit de les Illes Balears han de protegir el personal al seu servei en l'exercici de les funcions que tenen encomanades i han de posar els mitjans necessaris per fer efectius els drets que aquesta llei li reconeix, amb atenció especial als que faciliten la conciliació de la vida personal i familiar amb la laboral, fonamentalment pel que fa a la protecció de la maternitat i la paternitat, a la igualtat de gènere i a l'atenció a les persones dependents.

Capítol I

Drets del personal empleat públic

Article 138

Drets individuals

1. El personal empleat públic té els drets següents de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

a) A la inamovibilitat en la condició de funcionari de carrera.

b) A l'acompliment efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i d'acord amb la progressió assolida en la seva carrera professional.

c) A la promoció professional i a la progressió en la carrera professional i promoció interna segons els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.

d) A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei que siguin procedents.

e) A participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on presti els seus serveis i a ser informat pels seus superiors de les tasques que ha de desenvolupar.

f) A la defensa jurídica i protecció de l'administració pública en els procediments que se segueixin davant qualsevol ordre jurisdiccional a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions o càrrecs públics.

g) A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.

h) Al respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.

i) A la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

j) A l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

k) A la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.

l) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

m) A les vacances, els descansos, els permisos, les llicències i la flexibilització i la reducció de jornada en els termes establerts en aquesta llei i en les disposicions reglamentàries de desplegament.

n) A la jubilació segons els termes i les condicions establerts en les normes d'aplicació.

o) A les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que els sigui d'aplicació.

p) A la lliure associació professional.

q) A les recompenses que s'estableixin reglamentàriament.

r) A la solució extrajudicial de conflictes en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

s) A l'accés al seu expedient personal, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

t) A les prestacions i ajudes d'assistència sanitària i d'acció social en les condicions establertes reglamentàriament.

u) Al vestuari, calçat i equipament necessaris per dur a terme dignament les seves tasques, quan així es determini legal o reglamentàriament.

v) A l'adaptació (amb un dictamen previ del servei mèdic oficial corresponent) del seu lloc de treball per motius de salut.

w) A la resta de drets reconeguts en l'ordenament jurídic.

Article 139

Drets individuals exercits col·lectivament

1. El personal empleat públic té els següents drets individuals, que s'exerceixen de manera col·lectiva:

a) A la llibertat sindical.

b) A la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball.

c) A l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.

d) Al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.

e) Al de reunió, en els termes establerts en la normativa bàsica estatal.

2. El règim de drets que contenen aquest article i l'anterior és aplicable al personal interí i al personal eventual, sempre que la naturalesa del dret ho permeti, i al personal laboral sempre que aquests drets no estiguin regulats en la seva normativa específica i siguin compatibles amb la naturalesa jurídica que els vincula amb l'administració.

Capítol II

Jornada, permisos, llicències i vacances

Article 140

Jornada de treball del personal funcionari públic

1. La jornada de treball és el temps durant el qual el personal funcionari ha de romandre en el treball a disposició de l'entitat corresponent i en l'exercici de la seva activitat i de les funcions encomanades.

2. Cada administració ha de determinar la jornada general i les especials de treball del seu personal funcionari. La jornada de treball ha de fixar la durada total anual i la seva distribució. La jornada de treball pot ser a temps complet o a temps parcial. La jornada serà a temps complet, llevat de supòsits de reducció de jornada, substitució de personal amb aquesta o amb jubilació parcial o per circumstàncies excepcionals i de forma motivada.

3. Reglamentàriament s'ha de regular:

a) La jornada a temps parcial.

b) La possibilitat de desenvolupar parcialment el treball des del domicili del personal funcionari mitjançant l'aplicació d'instruments telemàtics.

4. El personal funcionari té dret a gaudir de la flexibilització horària per conciliar la vida personal o familiar amb la laboral, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

Article 141

Vacances

1. El personal funcionari té dret a gaudir, com a mínim, de vint-i-dos dies hàbils de vacances anuals retribuïdes dins cada any natural complet de servei actiu, o bé dels dies que corresponguin en proporció al temps de servei, en el cas que

aquest sigui inferior a l'any natural. Les vacances s'entenen interrompudes i es poden gaudir més enllà de l'any natural en els casos en què legalment o reglamentàriament s'estableixi.

2. Quan el període de vacances coincideixi totalment o parcialment amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el permís de maternitat o la seva ampliació per lactància, l'empleada pública tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent, un cop finit el permís encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponguin. El mateix dret té qui estigui gaudint del permís de paternitat.

3. En general, el personal té dret a gaudir de vacances, encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponguin, quan no les va poder gaudir en l'any corresponent a conseqüència d'haver estat de baixa per malaltia abans de començar-les.

4. A l'efecte del que preveu aquest article, no es consideren com a hàbils els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixin pels horaris o jornades especials.

5. Les condicions i períodes de gaudi de les vacances han de garantir les necessitats de prestació del servei públic.

6. Al personal funcionari interí que cessi sense haver pogut gaudir de totes les vacances que li corresponguin en funció del període de temps treballat, per causes no imputables a la persona interessada, se li ha de pagar els dies de vacances pendents.

7. Així mateix, el personal té dret a gaudir dels dies addicionals anuals de vacances que s'estableixin reglamentàriament.

Article 142

Permisos, llicències i reduccions de jornada

1. El personal funcionari té dret a gaudir de permisos horaris o per dies, llicències, reduccions o flexibilitzacions de jornada o absència del treball per un temps determinat, per causes justificades, d'acord amb els requisits i les condicions que s'estableixin reglamentàriament, tot respectant la normativa bàsica estatal, per permetre:

a) La conciliació de la vida familiar i laboral.

b) La conciliació de la vida personal i laboral.

c) La conciliació de la vida laboral i la participació en assumptes públics.

2. La jornada reduïda implica, llevat dels supòsits que s'estableixin reglamentàriament, la disminució de les retribucions que correspongui. Es computarà com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat i, quant als drets passius i cotitzacions a la Seguretat Social, s'haurà d'estar subjecte al que es determini en la normativa estatal d'aplicació.

3. En tot cas, i sens perjudici que en la forma prevista en l'article següent se'n puguin preveure unes altres, es consideren situacions per considerar o protegir, que poden donar lloc a alguns dels drets indicats en l'apartat primer, les següents:

- a) El matrimoni o la inscripció en el registre de parelles estables.
- b) La realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de funcionàries embarassades.
- c) El risc en l'embaràs.
- d) El part.
- e) El naixement d'infants prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats després del part.
- f) La lactància.
- g) L'adopció o l'acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple.
- h) La paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill.
- i) La guarda legal d'infants menors de dotze anys.
- j) La cura de familiars amb discapacitat o de persones dependents.
- k) Els problemes greus de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent.
- l) El trasllat de domicili.
- m) La concurrència a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud.
- n) La defunció, accident o malaltia greu d'un familiar.
- o) L'hospitalització d'un fill o una filla menor d'edat.
- p) El compliment de deures inexcusables de caràcter públic.
- q) Tenir seixanta anys, o més, o l'edat que fixi la normativa específica per a col·lectius determinats.
- r) La violència de gènere sobre la dona funcionària.
- s) La realització de funcions sindicals.

4. El permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària implica que les seves faltes d'assistència, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons correspongui.

5. Així mateix, el personal funcionari pot sol·licitar llicències, d'acord amb els requisits i les condicions que s'estableixin reglamentàriament, per les causes següents:

- a) La realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública.
- b) Per interès particular. La durada d'aquesta llicència, que no és retribuïda, no pot ser superior a tres mesos cada dos anys.

6. La concessió de les llicències previstes en el punt anterior es condiciona a les necessitats del servei i mentre romangui en aquesta situació el personal funcionari es mantindrà d'alta en el règim de previsió que li és aplicable. El personal interí i el personal eventual no tenen dret a gaudir-ne.

7. El personal funcionari ha d'acreditar, dins el termini i en la forma escaient en què s'indiqui reglamentàriament o en qualsevol de les formes de l'article següent, en cada cas, els supòsits de fet que motiven la sol·licitud dels permisos corresponents.

8. En tot cas, el personal funcionari pot disposar de set dies, com a mínim, de permís a l'any per assumptes propis, o bé dels dies que corresponguin en proporció al temps de servei, en el cas que aquest sigui inferior a l'any natural, sense necessitat de justificació, la concessió dels quals està subordinada a les necessitats del servei adequadament motivades.

9. A més dels dies de lliure disposició establerts en el punt anterior, el personal funcionari tindrà dret a gaudir de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementats en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

10. En tot cas, les condicions i el període de gaudi de les vacances i els dies de lliure disposició han de garantir les necessitats de prestació del servei públic.

Article 143

Reglamentació dels permisos, llicències i vacances del personal funcionari

1. Cadascuna de les administracions de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de determinar, per reglament o per acord del ple, o per pacte o acord amb els representants del personal, els requisits, la durada i els efectes dels permisos o les llicències del seu personal funcionari, així com si tenen caràcter retribuït o no. Aquesta regulació s'ha de fer respectant el que disposa aquest capítol i, com a mínim, el que estableixen els articles 48, 49 i 50 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

2. Si no hi ha normativa d'aplicació, o no hi ha pacte o acord, s'aplicarà supletòriament a les administracions locals la regulació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears. A aquest efecte, els acords o pactes que es duguin a terme en l'administració autonòmica sobre permisos per motiu de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere, s'hauran d'aprovar també com a norma reglamentària, sens perjudici de la seva aplicació immediata al personal inclòs en el seu àmbit.

Article 144

Jornada, permisos, llicències i vacances del personal laboral

El règim de jornada de treball, permisos, llicències i vacances del personal laboral es regirà pel que disposa aquest capítol i per la legislació laboral corresponent.

Capítol III

Règim retributiu i de la Seguretat Social

Article 145

Determinació de les quanties i els efectes retributius

1. Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries del personal funcionari de les administracions de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral al seu servei i de les entitats integrants del sector públic instrumental, s'ha d'ajustar al que disposi la Llei de pressuposts generals de l'Estat per a cada exercici pressupostari.

2. No poden acordar-se increments retributius que globalment suposin un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment en la Llei de pressuposts generals de l'Estat per al personal.

Article 146**Críteris del sistema retributiu**

El sistema retributiu de les administracions de l'àmbit territorial de les Illes Balears, d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal, es regeix pels críteris següents:

a) Les retribucions del personal han d'ajustar-se, en la mesura que sigui possible, a l'entorn socioeconòmic de les Illes Balears, amb atenció especial al fet diferenciador de la insularitat.

b) S'ha de garantir que la igualtat retributiva entre dones i homes sigui efectiva.

c) S'ha de tendir a la uniformitat retributiva de tots els llocs de treball que tinguin un mateix nivell de dificultat, responsabilitat i condicions de treball.

d) S'han de tenir en compte les diferències derivades de la dificultat especial, la responsabilitat i les diferents condicions de treball, amb atenció especial a l'horari.

e) S'han d'establir sistemes que permetin la retribució del grau d'acompliment de les funcions o tasques encomanades.

f) El personal funcionari no pot ser retribuit per conceptes diferents dels que estableix la normativa vigent.

Article 147**Estructura de les retribucions**

1. Les retribucions del personal funcionari de les administracions de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears es classifiquen en bàsiques i complementàries.

2. Les retribucions bàsiques són les que retribueixen la persona funcionària segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat subgrup o grup de classificació professional, si s'escau, i per la seva antiguitat en aquest. També té la consideració de retribució bàsica la part de les pagues extraordinàries corresponent al sou i als triennis.

3. Les retribucions complementàries són les que retribueixen les característiques del lloc de treball ocupat, la progressió en la carrera professional o l'acompliment, rendiment o resultats assolits pel funcionari o per la funcionària. Així mateix, tenen la consideració de retribucions complementàries les que retribueixen els serveis extraordinaris, d'acord amb l'apartat 4 de l'article 149.

4. Les pagues extraordinàries són dues l'any, cadascuna per l'import d'una mensualitat de les retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries, excepte aquelles a les quals es refereixen els apartats 3 i 4 de l'article 149.

Les pagues extraordinàries es perceben els mesos de juny i desembre.

5. El personal empleat públic comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei no pot percebre cap participació en tributs o en qualsevol altre ingrés de l'administració o un altre poder públic com a contraprestació de qualsevol servei, participació o premi en les multes interposades, encara quan estiguin atribuïts per norma als serveis.

6. La quantia de les retribucions del personal funcionari que, d'acord amb la normativa vigent, faci una jornada inferior a la normal s'ha de reduir proporcionalment, si escau, en la forma establerta reglamentàriament.

7. El personal funcionari que ocupi llocs de treball de naturalesa directiva professional de les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'ha de retribuir d'acord amb l'estructura retributiva d'aquest article. La persona que els ocupi com a personal contractat laboral, llevat de les que prestin serveis en un ens del sector públic, també ha de retribuir-se conforme a una estructura retributiva anàloga a la del personal funcionari. En tot cas, si el personal que ocupa llocs d'aquesta naturalesa percep una retribució variable en funció dels resultats obtinguts per la gestió, aquesta es pagarà com a complement de productivitat i no podrà superar el percentatge sobre la seva retribució total que s'especifiqui reglamentàriament.

Article 148**Retribucions bàsiques**

1. Les retribucions bàsiques, que es fixen en la Llei de pressuposts generals de l'Estat, estan integrades únicament i exclusivament pels conceptes següents:

a) El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup.

b) Els triennis, que consisteixen en una quantitat que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de serveis.

2. En el supòsit que una persona funcionària presti serveis successivament com a persona funcionària de carrera o interina en diferents cossos, escales o especialitats de diferent subgrup o grup de classificació, tindrà dret a percebre els triennis reconeguts en els subgrups o grups anteriors. La meritació dels triennis es fa efectiva amb el valor del grup o subgrup a què la persona funcionària pertany en el moment del seu perfeccionament.

3. Quan una persona funcionària canviï d'adscripció de subgrup o grup abans de completar un nou trienni, la fracció de temps transcorreguda es considerarà com a temps de serveis prestats en el nou subgrup o grup.

Article 149**Retribucions complementàries**

Les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears, d'acord amb el model concret d'ocupació pública que adoptin, han d'establir l'estructura de les seves retribucions complementàries incorporant-hi tots o alguns dels complements següents:

1. El complement de lloc de treball, que se subdivideix en complement de destinació, complement específic i complement per realització de torns.

a) El complement de destinació és el corresponent al lloc de treball que es desenvolupi, d'acord amb l'estructura de nivells que cada administració pública determini en funció de les seves potestats d'organització, tenint en compte els requisits requerits per desenvolupar-lo i les funcions assumides.

b) El complement específic, que retribueix les condicions particulars de cada lloc en funció de l'especial dificultat tècnica, la responsabilitat, la dedicació, l'horari especial, la incompatibilitat exigible per al desenvolupament de determinats llocs de treball, la perillositat o penositat o altres condicions en què es desenvolupi el treball.

c) El complement per realització de torns, que retribueix la prestació efectiva del treball quan aquesta es realitza en torns rotatoris i en hores diferents durant un període determinat de dies o setmanes.

2. El complement de carrera professional, que pot comprendre un complement de carrera vertical i un complement de carrera horitzontal:

a) El complement de carrera vertical, que té dret a percebre el personal que desenvolupi un lloc de treball de nivell inferior al del seu grau personal consolidat, i que consisteix en la diferència entre la retribució pròpia del complement de destinació que correspondria al seu grau personal consolidat i la que correspon al complement de destinació del lloc que ocupa a què es refereix l'apartat 1.a) d'aquest article. El pagament del complement de carrera vertical es pot fer efectiu conjuntament amb el complement de destinació esmentat en l'apartat 1.a). Aquest complement no el percep el personal funcionari que desenvolupi un lloc de treball d'igual nivell o superior al del grau personal adquirit o consolidat corresponent.

b) El complement de carrera horitzontal retribueix el reconeixement de la progressió assolida pels funcionaris dins del sistema de carrera horitzontal establert.

3. El complement de productivitat, que retribueix el grau d'interès, la iniciativa o l'esforç amb els quals el personal funcionari desenvolupa el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts. El sistema d'assignació d'aquest complement i la seva quantia concreta, els ha de determinar cada administració pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears en la normativa que reguli, en desplegament d'aquesta llei, l'avaluació de l'acompliment. La percepció d'aquest complement serà objecte de publicitat a la resta del personal funcionari de la conselleria o organisme i a la representació sindical.

4. Les gratificacions, que retribueixen els serveis extraordinaris prestats fora de l'horari o la jornada habituals de treball, que en cap cas no poder ser fixes en la quantia ni periòdiques en el dret a percebre-les. Els serveis extraordinaris es poden compensar econòmicament o amb hores lliures de servei, a elecció de l'empleat públic, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La percepció d'aquesta retribució, en els supòsits dels llocs de treball que tinguin assignada dedicació especial, només serà possible quan la realització dels serveis extraordinaris, prèviament autoritzada, excedeixi de la jornada reglamentàriament establerta per aquests. La gratificació per serveis extraordinaris té tres modalitats:

a) Per serveis extraordinaris de caràcter imprevisible o no programat.

b) Per serveis extraordinaris programats.

c) Per hores de guàrdia, la retribució de les quals ha de distingir entre la guàrdia de presència física i la guàrdia localitzada.

5. No es poden preveure altres retribucions complementàries si no és per llei.

Article 150

Indemnitzacions

1. El personal funcionari de les administracions públiques de les Illes Balears té dret a percebre les indemnitzacions per raó del servei que s'estableixin reglamentàriament, entre les quals hi ha, en tot cas, la indemnització per residència.

2. Igualment, cada administració pot incloure en les retribucions del seu personal una indemnització per retribuir les condicions específiques i especials de l'entorn socioeconòmic de les Illes Balears, amb una atenció especial al fet diferenciador de la insularitat.

Article 151

Retribucions del personal funcionari interí

1. El personal funcionari interí ha de percebre les retribucions bàsiques i les pagues extraordinàries corresponents al subgrup o grup d'adscripció, en el supòsit que aquest no tingui subgrup. Ha de percebre, així mateix, les retribucions complementàries a què es refereixen els apartats 1.a), b) i c), 3 i 4 de l'article 149, i les pagues extraordinàries corresponents, sens perjudici del dret a les indemnitzacions previstes en l'article 150.

2. S'han de reconèixer els triennis del personal funcionari interí d'acord amb la normativa bàsica estatal.

Article 152

Retribucions del personal funcionari en pràctiques

Reglamentàriament s'han de determinar les retribucions del personal funcionari en pràctiques que, com a mínim, preveurà el dret a les retribucions corresponents a les del sou del subgrup o grup d'adscripció, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, en el qual aspiri a ingressar.

Article 153

Deducció de retribucions

1. Sens perjudici de la sanció disciplinària que pugui correspondre, la part de la jornada no efectuada durant el període corresponent donarà lloc a la deducció proporcional de retribucions, que no tindrà caràcter sancionador.

2. No s'efectuarà la deducció a què es refereix el paràgraf anterior quan la no realització de la jornada es degui exclusivament a causes imputables a l'administració o no sigui per una causa imputable a l'empleat públic.

3. Aquells que exerceixen el dret de vaga no meriten ni perceben les retribucions corresponents al temps que hagin estat en aquesta situació, encara que la deducció de retribucions no té caràcter de sanció ni afecta el règim de les seves prestacions socials.

Article 154

Retribucions diferides

1. Les administracions públiques podran destinar quantitats, fins al percentatge de la massa salarial que es fixi anualment en les corresponents lleis de pressuposts generals de l'Estat, a finançar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la

contingència de jubilació, per al personal inclòs en el seu àmbit, d'acord amb la normativa reguladora dels plans de pensions.

2. Les quantitats destinades a finançar aportacions a plans de pensions o a contractes d'assegurances tindran la consideració de retribucions diferides.

Article 155

Règim de la Seguretat Social

1. Al personal funcionari propi o de nou ingrés a l'Administració de la comunitat autònoma i al de la resta d'administracions insulars i locals de les Illes Balears li és d'aplicació el règim general de la Seguretat Social.

2. Les funcionàries o els funcionaris transferits d'altres administracions continuen amb el sistema de la Seguretat Social o de previsió que els era aplicable en l'administració d'origen, sempre que es mantinguin en el mateix cos o escala, i l'administració de destinació ha d'assumir totes les obligacions de l'administració de procedència des del moment de la seva incorporació.

Article 156

Millora de les prestacions de la Seguretat Social del personal empleat públic de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears

1. En els casos de permís per paternitat, maternitat, risc durant l'embaràs o la lactància natural o baixa per incapacitat temporal legalment declarada del seu personal empleat públic, l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, durant tot el temps de permanència en aquesta situació, ha de complementar la prestació econòmica reglamentària de la Seguretat Social fins a assolir el cent per cent de les seves retribucions. També ho ha de fer fins al moment que, proposada o sol·licitada la incapacitat permanent, aquesta es faci efectiva o, quan s'hagi denegat, es produeixi la reincorporació al seu lloc de treball, sempre que no hi hagi un retard imputable a la persona empleada pública afectada.

2. Els òrgans competents de la resta d'administracions de l'àmbit de la comunitat autònoma poden acordar estendre aquesta millora al seu personal empleat públic.

Article 157

Retribucions del personal laboral

Les retribucions del personal laboral s'han de determinar d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que hi sigui d'aplicació i el contracte de treball, respectant, en tot cas, el que preveu l'article 21 de la Llei 7/2007, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Capítol IV

Dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional. Dret de reunió

Article 158

Principis generals

1. Les empleades i empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per determinar les seves condicions de treball, en els termes i amb l'abast establert en la legislació corresponent.

2. Per negociació col·lectiva, a l'efecte d'aquesta llei, s'entén el dret a negociar la determinació de les condicions de treball de les empleades i els empleats de l'administració pública.

3. Per representació, a l'efecte d'aquesta llei, s'entén la facultat d'elegir representants i constituir òrgans unitaris a través dels quals s'instrumenta la interlocució entre les administracions públiques i el seu personal empleat.

4. Per participació institucional, a l'efecte d'aquesta llei, s'entén el dret a participar, a través de les organitzacions sindicals, en els òrgans de control i seguiment de les entitats o organismes que legalment es determinin.

5. L'exercici dels drets establerts en aquest article es garanteix i es porta a terme a través dels òrgans i sistemes específics regulats en la legislació bàsica i en aquest capítol, sens perjudici d'altres formes de col·laboració entre les administracions públiques i els seus empleats públics o els representants d'aquests.

6. Les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de la funció pública estan legitimades per interposar recursos en via administrativa i jurisdiccional contra les resolucions dels òrgans de selecció.

7. L'exercici dels drets establerts en aquest capítol haurà de respectar en tot cas el contingut de la legislació bàsica i d'aquesta llei.

8. Els procediments per determinar condicions de treball en les administracions públiques tindran en compte les previsions establertes en els convenis i acords de caràcter internacional ratificats per Espanya.

Article 159

Negociació col·lectiva, representació i participació del personal laboral

La negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics de les Illes Balears amb contracte laboral s'ha de regir per la legislació laboral, sens perjudici dels preceptes d'aquest capítol que expressament els són de aplicació.

Article 160

Negociació col·lectiva

1. La negociació col·lectiva de les condicions de treball del personal funcionari públic, que estarà subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, s'efectuarà mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals en els articles 6.3.c), 7.1 i 7.2 de la Llei

Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i del que estableix aquest capítol.

A aquest efecte, es constituïran meses de negociació en les quals estaran legitimats per formar-ne part, per una part, els representants de l'administració pública corresponent, i per l'altra, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de la comunitat autònoma, i els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants en les eleccions per a delegats i juntes de personal, o en els comitès d'empresa si escau, en l'àmbit laboral, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears podran encarregar el desenvolupament de les activitats de negociació col·lectiva a òrgans que creïn, de naturalesa estrictament tècnica, que exerciran la representació en la negociació col·lectiva d'acord amb les instruccions polítiques corresponents i sens perjudici de la ratificació dels acords aconseguits pels òrgans de govern o administratius amb competència per a això.

3. Així mateix, les federacions o associacions de municipis, i les entitats locals supramunicipals que representin els interessos dels municipis en la negociació col·lectiva, podran encarregar el desenvolupament de les activitats de negociació col·lectiva a òrgans que creïn o de naturalesa estrictament tècnica, en els termes previstos en l'apartat anterior.

4. Les entitats del sector públic s'han d'ajustar en els processos de negociació col·lectiva de les condicions de treball del seu personal als criteris i a les directrius emeses pels òrgans de govern de les administracions a què aquestes entitats estiguin adscrites. En tot cas, en l'àmbit de l'administració autonòmica, serà preceptiu l'informe a que fa referència l'apartat primer de l'article 14 d'aquesta llei.

Article 161

Meses de negociació

1. A l'efecte de la negociació col·lectiva del personal funcionari públic, s'ha de constituir una mesa general de negociació en l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma, i en cada un dels consells insulars i entitats locals.

2. Es reconeix la legitimació per negociar a les associacions o federacions d'entitats locals de les Illes Balears, així com la de les entitats locals d'àmbit supramunicipal. A aquest efecte, els municipis de les Illes Balears, mitjançant un acord del ple, podran adherir-se amb caràcter previ o de manera successiva a la negociació col·lectiva que es dugui a terme en l'àmbit corresponent.

Així mateix, una administració o entitat pública pot adherir-se als acords assolits dins el territori de la comunitat autònoma, de cada illa, o als acords assolits en un àmbit supramunicipal.

3. Són competències pròpies de les meses generals la negociació de les matèries relacionades amb les condicions de treball comunes a les funcionàries i funcionaris del seu àmbit.

4. Dependents de les meses generals de negociació i per acord d'aquestes podran constituir-se meses sectorials, en consideració a les condicions específiques de treball de les organitzacions administratives afectades o al nombre o les peculiaritats de sectors concrets de funcionaris públics. En l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma, en tot cas, s'han de constituir meses sectorials en els àmbits d'educació, sanitat i serveis generals.

5. La competència de les meses sectorials s'estén als temes comuns al funcionariat del sector que no hagin estat objecte de decisió per part de la mesa general corresponent o als que aquesta explícitament els reenvii o delegui.

6. El procés de negociació s'obrirà, en cada mesa, en la data que, per acord comú, fixin l'administració corresponent i la majoria de la representació sindical. A manca d'acord, el procés s'iniciarà en el termini màxim d'un mes des que la majoria d'una de les parts legitimades el promogui, llevat que hi hagi causes legals o pactades que ho impedeixin.

7. Ambdues parts estaran obligades a negociar sota el principi de la bona fe i proporcionar-se mútuament la informació que necessitin relativa a la negociació.

8. Per negociar totes aquelles matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral de cada administració pública de les Illes Balears, es constituirà una mesa general de negociació, d'acord amb l'article 36.3 de l'EBEP.

La representació de les organitzacions sindicals legitimades per ser-hi presents, d'acord amb el que disposen els articles 6 i 7 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, s'ha de distribuir en funció dels resultats obtinguts en les eleccions als òrgans de representació del personal funcionari i laboral de l'administració corresponent.

A més, també han de ser presents en aquestes meses generals les organitzacions sindicals que formin part de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques de l'article 36.1 de l'EBEP, sempre que hagin obtingut el 10 per cent dels representants a personal funcionari o personal laboral en l'àmbit corresponent a la mesa de què es tracti.

9. Es constituirà una Mesa de Negociació per a les Administracions Locals de les Illes Balears, amb la composició que es determini reglamentàriament, per negociar les matèries i condicions de treball la regulació de les quals sigui competència de la comunitat autònoma de les Illes Balears i que afectin exclusivament personal de les administracions locals d'aquesta comunitat.

Article 162

Constitució i composició de les meses de negociació

1. Les meses a què es refereix l'article anterior quedaran vàlidament constituïdes quan, a més de la representació de l'administració corresponent, i sens perjudici del dret de totes les organitzacions sindicals legitimades a participar-hi en proporció a la seva representativitat, les esmentades organitzacions sindicals representin, com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels òrgans unitaris de representació en l'àmbit de què es tracti.

2. Les variacions en la representativitat sindical, a l'efecte de modificar la composició de les meses de negociació, les acreditaran les organitzacions sindicals interessades mitjançant el corresponent certificat de l'oficina pública de registre competent, cada dos anys a partir de la data inicial de constitució de les esmentades meses.

3. La designació dels components de les meses correspondrà a les parts negociadores, que en les deliberacions podran disposar de persones assessores, que hi intervindran amb veu, però sense vot.

4. En les normes de desplegament d'aquesta llei s'ha d'establir la composició numèrica de les meses corresponents als seus àmbits, en què cap de les parts no podrà superar el nombre de quinze membres.

Article 163

Matèries objecte de negociació

1. Són objecte de negociació, en el seu àmbit corresponent i en relació amb les competències de cada administració pública i amb l'abast que legalment pertoqui en cada cas, les matèries següents:

a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que estableixi la Llei de pressuposts generals de la comunitat autònoma, en la norma que aprovi els pressuposts de cada consell insular o els pressuposts de cada entitat local.

b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries del personal funcionari.

c) Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball i plans i instruments de planificació de recursos humans.

d) Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment.

e) Els plans de previsió social complementària.

f) Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna.

g) Els criteris generals per determinar prestacions socials i pensions de classes passives.

h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.

i) Els criteris generals d'acció social.

j) Les que així s'estableixin en la normativa de prevenció de riscos laborals.

k) Les que afectin les condicions de treball i les retribucions del funcionariat, la regulació de les quals exigeixi norma amb rang de llei.

l) Els criteris generals sobre ofertes de treball públic.

m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afectin condicions de treball del personal empleat públic.

n) Les mesures adreçades a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes, o si escau, l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, d'acord amb la normativa vigent en aquesta matèria.

2. Queden excloses de l'obligatorietat de negociació, les matèries següents:

a) Les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització. Quan les conseqüències de les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre les

condicions de treball del personal funcionari previstes en l'apartat anterior, serà procedent la negociació d'aquestes condicions amb les organitzacions sindicals a què es refereix aquesta llei.

b) La regulació de l'exercici dels drets de la ciutadania i de les persones usuàries dels serveis públics, com també el procediment de formació dels actes i disposicions administratius.

c) La determinació de condicions de treball del personal que ocupa llocs de naturalesa directiva.

d) Els poders de direcció i control propis de la relació jeràrquica.

e) La regulació i determinació concreta, en cada cas, dels sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés a l'ocupació pública i la promoció professional.

Article 164

Pactes i acords

1. En el si de les meses de negociació corresponents, les persones representants de les administracions públiques de les Illes Balears poden subscriure pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legítimes a aquest efecte, per determinar les condicions de treball del personal funcionari d'aquestes administracions.

2. Els pactes han de subscriure's sobre matèries que es corresponguin estrictament amb l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que els subscriu i s'aplicaran directament al personal de l'àmbit corresponent.

3. Els acords han de versar sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques de les Illes Balears. Perquè tinguin validesa i eficàcia serà necessari que aquests òrgans els aprovin expressament i formalment. Quan aquests acords hagin estat ratificats i afectin temes que poden ser decidits de manera definitiva pels òrgans de govern, el seu contingut serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sens perjudici que formalment es requereixi la modificació o derogació, si escau, de la normativa reglamentària corresponent.

Si els acords ratificats tracten de matèries sotmeses a reserva de llei que, per això, només poden ser determinats definitivament pel Parlament de les Illes Balears, el seu contingut mancarà d'eficàcia directa. No obstant això, en aquest supòsit, l'òrgan de govern que tingui iniciativa legislativa o iniciativa normativa elaborarà, aprovarà i remetrà al Parlament de les Illes Balears el corresponent projecte de llei d'acord amb el contingut de l'acord i en el termini que s'hagi acordat.

Quan hi hagi manca de ratificació d'un acord o, si s'escau, una negativa expressa a incorporar els termes acordats en el projecte de llei corresponent, s'haurà d'iniciar la renegociació de les matèries tractades en el termini d'un mes, si així ho sol·licita almenys la majoria d'una de les parts.

4. Els pactes i acords han de determinar les parts que els concerten, l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal, i la forma, termini de preavis i condicions de denúncia.

5. S'han d'establir comissions paritàries de seguiment dels pactes i acords amb la composició i les funcions que les parts determinin.

6. Els pactes i els acords, un cop ratificats, s'han de trametre a l'oficina pública que cada administració competent determini i l'autoritat corresponent n'ordenarà la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

7. En cas que no es produeixi un acord en la negociació o renegociació prevista en l'últim paràgraf de l'apartat 3 d'aquest mateix article i una vegada exhaurits, si s'escau, els procediments de solució extrajudicial de conflictes, correspondrà als òrgans de govern de les administracions públiques de les Illes Balears establir les condicions de treball del personal funcionari amb les excepcions previstes en els apartats 11, 12 i 13 d'aquest article.

8. Els pactes i acords que, de conformitat amb l'article anterior, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcionari i laboral, tindran la consideració i efectes prevists en aquest article per al personal funcionari i en l'article 83 de l'Estatut dels treballadors per al personal laboral.

9. Els pactes i acords, en els seus àmbits i en relació amb les competències de cada administració pública, poden establir l'estructura de la negociació col·lectiva i fixar les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre les negociacions de diferent àmbit i els criteris de primacia i complementarietat entre les unitats negociadores.

10. Es garanteix el compliment dels pactes i acords, tret que excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern de les administracions públiques suspenguin o modifiquin el compliment de pactes i acords ja signats, en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic. En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació.

11. Excepte un acord en sentit contrari, els pactes i acords es prorrogaran d'any en any si no hi ha una denúncia expressa d'alguna de les parts.

12. La vigència del contingut dels pactes i acords, una vegada finalitzada la seva durada, es produirà en els termes que s'hi estableixin.

13. Els pactes i acords que siguin posterior a d'altres d'inicials els deroguen en la seva integritat, excepte en els aspectes que expressament s'acordi mantenir.

Article 165

Òrgans de representació

1. Els òrgans específics de representació de les funcionàries i els funcionaris són els delegats de personal i les juntes de personal.

2. En les unitats electorals en què el nombre de funcionaris sigui igual o superior a 6 i inferior a 50, la seva representació correspondrà als delegats de personal. Fins a 30 funcionaris es triarà un delegat i de 31 a 49 se n'elegiran tres, que exerciran la representació conjuntament i mancomunadament.

3. Les juntes de personal es constituïran en unitats electorals que tinguin un cens mínim de 50 funcionaris.

4. Es constituïrà una junta de personal en cada una de les unitats electorals següents:

a) Una per al personal funcionari de l'Administració de la comunitat autònoma no inclòs en les unitats de les lletres següents i de les entitats de dret públic a què es refereix l'article 3 d'aquesta llei.

b) Si escau, una per al personal de cada entitat o organisme autònom, sempre que en conjunt tinguin un cens mínim de 150 funcionaris i funcionàries. Si no s'assoleix aquest mínim, els funcionaris exerciran la seva representació a través de les juntes previstes en els altres apartats, segons correspongui.

c) Una per al personal funcionari docent dels centres públics no universitaris.

d) Una a la Universitat de les Illes Balears per als funcionaris dels cossos docents i una altra per al personal funcionari d'administració i serveis.

e) Una per a cada àrea de salut per al personal al servei d'Institucions Sanitàries Públiques del Servei de Salut de les Illes Balears.

f) Una per al personal de l'Agència Tributària de les Illes Balears.

g) Una en cada un dels ajuntaments, consells insulars i altres entitats locals.

h) Aquelles altres que es puguin constituir posteriorment, d'acord amb l'apartat següent.

5. Amb l'acord previ amb les organitzacions sindicals legitimades en els articles 6 i 7 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, els òrgans de govern de les administracions públiques poden modificar o establir unitats electorals per raó del nombre i peculiaritats dels seus col·lectius, i n'han d'adequar la configuració a les estructures administratives o als àmbits de negociació constituïts o que es constitueixin.

6. Cada junta de personal es compon d'un nombre de representants, en funció del nombre de funcionaris de la unitat electoral corresponent, d'acord amb l'escala següent, en coherència amb el que estableix l'Estatut dels treballadors:

- De 50 a 100 funcionaris: 5.

- De 101 a 250 funcionaris: 9.

- De 251 a 500 funcionaris: 13.

- De 501 a 750 funcionaris: 17.

- De 751 a 1.000 funcionaris: 21.

- De 1.001 en endavant: dos més per cada 1.000 o fracció, amb un màxim de 75.

7. Les juntes de personal han d'elegir entre els seus membres una persona per a la presidència i una altra per a la secretaria i han d'elaborar el seu propi reglament de procediment, que no podrà contravenir aquesta llei ni la legislació bàsica, i se'n trametrà una còpia, com també de les modificacions, a l'òrgan o òrgans competents en matèria de personal que cada administració determini. El reglament i les modificacions han de ser aprovats amb els vots favorables d'almenys dos terços dels seus membres.

Article 166**Funcions i legitimació dels òrgans de representació**

1. Les juntes de personal i els delegats de personal, si escau, tenen, en els seus àmbits, les funcions següents:

a) Rebre informació sobre la política de personal i sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, l'evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i els programes de millora del rendiment.

b) Emetre informe, a sol·licitud de l'administració pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i la implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.

c) Ser informats i escoltats sobre els expedients sancionadors per faltes molt greus, així com de totes les sancions imposades per faltes d'aquest tipus.

d) Ser informats i escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral, l'horari de treball i el règim de vacances i permisos.

e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

f) Col·laborar amb l'administració corresponent per aconseguir l'establiment de mesures que procurin el manteniment i increment de la productivitat.

2. Les juntes de personal, col·legiadament, per decisió majoritària dels seus membres i, si escau, els delegats de personal, mancomunadament, estan legitimats per iniciar, com a part interessada, els corresponents procediments administratius i exercir les accions en via administrativa o judicial en l'àmbit relatiu a les seves funcions.

Article 167**Garanties de la funció representativa del personal**

1. Els i les membres de les juntes de personal i els delegats i les delegades de personal, si escau, com a representants legals del personal funcionari, disposen, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i els drets següents:

a) L'accés i la lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense entorpir el funcionament normal de les unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i amb excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.

b) La distribució lliure de les publicacions que es refereixin a qüestions professionals i sindicals.

c) L'audiència en els expedients disciplinaris a què puguin ser sotmesos els seus membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sens perjudici de l'audiència a la persona interessada regulada en el procediment sancionador.

d) Un crèdit d'hores mensuals dins la jornada de treball i retribuïdes com a de treball efectiu, d'acord amb l'escala següent:

- Fins a 100 funcionaris: 15.
- De 101 a 250 funcionaris: 20.
- De 251 a 500 funcionaris: 30.
- De 501 a 750 funcionaris: 35.
- De 751 en endavant: 40.

Els i les membres de les juntes de personal i els delegats i les delegades de personal de la mateixa candidatura podran acumular els crèdits horaris si ho comuniquen prèviament a l'òrgan que exerceix la direcció del personal que representen.

e) No ser traslladats ni sancionats per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència d'aquest ni l'any següent a la seva extinció, excepte l'extinció que tingui lloc per revocació o dimissió.

2. Els i les membres de les juntes de personal i els delegats i les delegades de personal no poden ser discriminats en la formació ni en la promoció econòmica o professional per raó de l'acompliment de la seva representació.

3. Cadascun dels i de les membres de les juntes de personal i aquesta com a òrgan col·legiat, així com els delegats i les delegades de personal, si escau, han d'observar sigil professional pel que fa als assumptes en què l'Administració n'assenyali expressament el caràcter reservat, fins i tot després d'expirar el seu mandat. En tot cas, cap document reservat lliurat per l'administració no podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquesta per a finalitats diferents de les que en varen motivar el lliurament.

Article 168**Durada de la representació**

1. El mandat dels i de les membres de les juntes de personal i dels delegats i de les delegades de personal, si escau, és de quatre anys, i poden ser reelegits. El mandat s'entendrà prorrogat si, en acabar, no s'han promogut unes altres eleccions, si bé els representants amb mandat prorrogat no es comptabilitzen a l'hora de determinar la capacitat representativa dels sindicats.

2. L'adquisició de la condició de membre de la junta de personal per part d'una persona funcionària interina no suposa en cap cas la modificació de la relació jurídica que la vincula amb l'administració en la qual presta serveis. L'exercici del seu mandat, sens perjudici de la concurrència d'altres causes, finalitzarà quan es produeixi algun dels supòsits d'extinció de la relació de serveis que el vincula amb l'Administració.

Article 169**Promoció d'eleccions a delegats i a juntes de personal**

1. Poden promoure la celebració d'eleccions a delegats i delegades i juntes de personal, d'acord amb aquesta llei i els articles 6 i 7 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical:

a) Els sindicats més representatius en l'àmbit estatal.

b) Els sindicats més representatius en l'àmbit de la comunitat autònoma, quan la unitat electoral afectada estigui ubicada en el seu àmbit geogràfic.

c) Els sindicats que, sense ser més representatius, hagin aconseguit almenys el 10% dels i de les representants als quals es refereix la legislació bàsica en el conjunt de les administracions públiques.

d) Els sindicats que hagin obtingut almenys un percentatge del 10% en la unitat electoral a la qual es pretén promoure les eleccions.

e) Els funcionaris i les funcionàries de la unitat electoral, per acord majoritari.

2. Els legitimats per promoure eleccions tindran, a aquest efecte, el dret que l'administració pública corresponent els subministri el cens de personal de les unitats electorals afectades, distribuït per organismes o centres de treball.

Article 170

Procediment electoral

El procediment per a l'elecció de les juntes de personal i per a l'elecció de delegats o delegades de personal es determinarà reglamentàriament tenint en compte els criteris generals següents:

- L'elecció s'ha de fer mitjançant sufragi personal, directe, lliure i secret que es podrà emetre per correu o per altres mitjans telemàtics.

- Són electors i elegibles els funcionaris i les funcionàries que es trobin en la situació de servei actiu. No tindran la consideració d'electors ni elegibles les persones funcionàries que ocupin llocs el nomenament del qual es faci a través d'un decret del Consell de Govern de la comunitat autònoma.

- Poden presentar-hi candidatures les organitzacions sindicals legalment constituïdes o les coalicions d'aquestes, i els grups d'electors d'una mateixa unitat electoral, sempre que el nombre d'aquests sigui equivalent, almenys, al triple dels membres a elegir.

- Les juntes de personal s'han d'elegir mitjançant llistes tancades a través d'un sistema proporcional corregit, i els delegats o les delegades de personal mitjançant llistes obertes i sistema majoritari.

- Els òrgans electorals seran les meses electorals que es constitueixin per dirigir i desenvolupar el procediment electoral i les oficines públiques permanents per comptar i certificar els resultats regulades en la normativa laboral.

- Les impugnacions s'han de tramitar d'acord amb un procediment arbitral, excepte les reclamacions contra les denegacions d'inscripció d'actes electorals, que podran plantejar-se directament davant la jurisdicció social.

Article 171

Solució extrajudicial de conflictes col·lectius

1. Amb independència de les atribucions fixades per les parts a les comissions paritàries previstes en l'article 164.5, per al coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació dels pactes i acords, les administracions públiques de les Illes Balears i les organitzacions sindicals a què es refereix aquest capítol podran acordar la creació, configuració i desenvolupament de sistemes de solució extrajudicial de conflictes col·lectius.

2. Els conflictes a què es refereix l'apartat anterior poden ser els derivats de la negociació, aplicació i interpretació dels pactes i acords sobre les matèries assenyalades en l'article 163, excepte d'aquelles en què hi hagi reserva de llei.

3. Els sistemes poden estar integrats per procediments de mediació i arbitratge. La mediació serà obligatòria quan ho sol·liciti una de les parts i les propostes de solució que ofereixin el mediador o mediadors podran ser lliurement acceptades o rebutjades per aquestes. La mediació ha de dur-se a terme en un termini màxim de dos mesos, que un cop conclòs s'entendrà que no ha produït resultats. Mitjançant el procediment d'arbitratge les parts poden acordar voluntàriament encomanar a un tercer la resolució del conflicte plantejat i s'hauran de comprometre per endavant a acceptar-ne el contingut.

4. L'acord assolit a través de la mediació o de la resolució d'arbitratge té la mateixa eficàcia jurídica i tramitació dels pactes i acords regulats en aquesta llei, sempre que els qui hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un pacte o acord segons el que preveu aquesta llei.

Aquests acords són susceptibles d'impugnació. Específicament, es pot interposar un recurs contra la resolució arbitral en el cas que, en el desenvolupament de l'actuació arbitral, no s'hagin observat els requisits i les formalitats establerts a aquest efecte, quan la resolució hagi versat sobre punts no sotmesos a la seva decisió, o quan aquesta contradigui la legalitat vigent.

5. La utilització d'aquests sistemes s'efectuarà d'acord amb els procediments que reglamentàriament es determinin amb l'acord previ amb les organitzacions sindicals representatives.

Article 172

Dret de reunió

1. Estan legitimats per convocar una reunió, a més de les organitzacions sindicals, directament o a través dels delegats o de les delegades sindicals:

a) Les persones delegades de personal.

b) Les juntes de personal.

c) Els comitès d'empresa.

d) Les persones empleades públiques de les administracions corresponents en nombre no inferior al 40% del col·lectiu convocat.

2. Les reunions en el centre de treball s'autoritzaran fora de les hores de treball, llevat que hi hagi un acord entre l'òrgan competent en matèria de personal i les persones legitimades per convocar-les.

La realització de la reunió no ha de perjudicar la prestació dels serveis i les persones convocants són les responsables que es desenvolupi amb normalitat.

Capítol V

Deures i règim d'incompatibilitats

Article 173

Deures del personal empleat públic. Codi de conducta

1. El personal empleat públic de les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic i ha de desenvolupar les seves tasques de conformitat amb els principis informadors prevists en l'article 2 d'aquesta llei.

2. El Codi de conducta del personal empleat públic està integrat pels principis d'actuació i per les obligacions regulades en els articles següents.

3. Aquests principis i obligacions han de ser el principi informador per a la interpretació i aplicació del règim disciplinari del personal empleat públic.

Article 174**Principis ètics d'actuació**

1. El personal empleat públic de les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en l'exercici de les seves funcions i en el desenvolupament de les seves tasques, haurà d'ajustar, en tot cas, les seves actuacions als principis següents:

a) El personal empleat públic ha de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.

b) La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i es fonamentarà en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualsevol altres que puguin col·lidir amb aquest principi.

c) Ha d'ajustarà la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual presti serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb la ciutadania.

d) La seva conducta s'ha de basar en el respecte als drets fonamentals i llibertats públiques, i evitarà tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

e) S'ha d'abstenir en aquells assumptes en què tingui un interès personal, i en tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc de treball públic.

f) No ha de contreure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc de treball públic.

g) No ha d'acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificats, per part de persones físiques o entitats privades.

h) Ha d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilarà la consecució de l'interès general i l'acompliment dels objectius de l'organització.

i) No influirà en l'agilitació o resolució de cap tràmit o procediment administratiu sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici de les persones titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscabament dels interessos de tercers.

j) Ha de complir amb diligència les tasques que li corresponguin o li encomanin i, si escau, ha de resoldre dins del termini els procediments o expedients que són competència seva.

k) Ha d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i s'ha d'abstenir no sols de conductes que en siguin contràries, sinó també de qualssevol altres que comprometin la neutralitat en la prestació dels serveis públics.

l) Ha de guardar secret de les matèries classificades o d'altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, i mantindrà la discreció adequada sobre aquells assumptes que conegui per raó del seu càrrec. En cap cas no pot fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Article 175**Obligacions**

1. En l'exercici de les funcions que tinguin assignades, el personal empleat públic de les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha d'observar les obligacions següents:

a) Tractar amb atenció i respecte la ciutadania, els seus superiors i la resta d'empleats públics.

b) Realitzar l'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball de forma diligent i complir la jornada i l'horari establerts.

c) Obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les posarà immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents. En qualsevol cas, pot sol·licitar l'ordre per escrit. En cap cas no s'han d'acomplir les ordres que impliquin comissió de delictes o quan atemptin contra la integritat física o psíquica de l'empleat públic.

d) Informar els ciutadans sobre aquelles matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar-los l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

e) Administrar els recursos i béns públics amb austeritat, i no utilitzar-los en profit propi o de tercers. Tindrà, així mateix, el deure de vetllar per conservar-los.

f) Rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sens perjudici del que estableix el Codi Penal.

g) Garantir la constància i permanència dels documents per transmetre'ls i lliurar-los als seus responsables posteriors.

h) Mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.

i) Observar les normes sobre seguretat i salut laboral.

j) Posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que consideri adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en la qual estiguin destinats. A aquest efecte, es podrà preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes del personal empleat públic o de la ciutadania que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.

k) Conèixer les llengües oficials de la comunitat autònoma de les Illes Balears en el nivell que es determini reglamentàriament i garantir l'atenció a la ciutadania en la llengua que ho sol·liciti, sempre que sigui oficial en el territori.

l) Atendre els serveis mínims en cas de vaga, d'acord amb la forma prevista en aquesta llei o en d'altres.

m) Col·laborar, en la realització de les seves funcions, en els programes de bones pràctiques ambientals i en les mesures d'estalvi energètic i de conservació del medi ambient que s'estableixin.

2. El deure de complir les instruccions i les ordres rebudes del personal jeràrquicament superior s'entén sens perjudici que el personal pugui formular els suggeriments que consideri oportuns per millorar l'execució de les tasques encomanades.

3. L'incompliment del deure que estableix la lletra b) de l'apartat 1 d'aquest article dóna lloc a la deducció de retribucions d'acord amb l'article 153.

4. Excepcionalment, i quan les necessitats del servei ho facin imprescindible, es podrà exigir al personal al servei de l'administració l'execució de tasques fora de la jornada ordinària, sens perjudici de les compensacions a què pugui donar lloc.

5. El personal al servei de les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears no està obligat a residir a la localitat on treballa, llevat dels casos en què, per raó del servei, el deure de residència sigui un requeriment del lloc.

Article 176

Responsabilitat per la gestió dels serveis

El personal empleat públic és responsable de la bona gestió dels serveis encomanats i ha de procurar resoldre per iniciativa pròpia els obstacles que trobi en el compliment de les seves funcions, sens perjudici de la responsabilitat que correspon al personal jeràrquicament superior.

Article 177

Responsabilitat patrimonial

Sens perjudici de la responsabilitat pel funcionament dels serveis públics regulada en l'article 106.2 de la Constitució i del deure de rescabalar els danys causats a les persones particulars, les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears, una vegada que les hagi indemnitzat, s'ha d'adreçar d'ofici contra la persona empleada pública causant dels danys per dol, culpa o negligència greus o inexcusables, en acció de regrés, mitjançant la instrucció del procediment corresponent i amb audiència a la persona interessada.

Article 178

Responsabilitat per danys i perjudicis causats a drets o béns de l'administració

Les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'han d'adreçar contra la persona empleada pública que per dol, culpa o negligència greus o inexcusables produeixi danys o perjudicis en els béns o drets de la comunitat autònoma.

Article 179

Responsabilitat penal

L'exercici de les accions previstes en els articles anteriors s'entén sens perjudici d'informar dels fets la jurisdicció penal quan aquests puguin ser constitutius de delictes.

Article 180

Responsabilitat disciplinària

La responsabilitat disciplinària del personal funcionari s'ha de fer efectiva de conformitat amb el que disposa el títol X d'aquesta llei.

Article 181

Règim d'incompatibilitats

1. El compliment de la funció pública és incompatible amb l'exercici de qualsevol càrrec, professió o activitat, públics o privats, per compte propi o d'altre, retribuïts o merament honorífics, si impedeix o menyscaba el compliment exacte dels deures del funcionari o la funcionària, en comproment la imparcialitat o la independència o perjudica els interessos generals.

2. El personal al servei de les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears està sotmès a la legislació bàsica estatal en matèria d'incompatibilitats i a la normativa autonòmica que la desplega.

3. A l'efecte del que disposa l'article 16.1 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, modificada per la disposició final tercera de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la relació de llocs de treball del personal funcionari de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha d'incloure el factor d'incompatibilitat en el complement específic de tots els llocs de nivell 23 o superior, sens perjudici que es pugui afegir aquest factor a altres llocs per raó de les seves funcions. Al personal funcionari que ocupi aquests llocs no se li pot reconèixer, per tant, la compatibilitat per exercir una segona activitat privada, llevat que es tracti de les excepcions que preveuen els apartats 3 i 4 de l'article 16 de la Llei 53/1984.

4. Quant al personal laboral, la seva relació de llocs de treball ha d'incloure així mateix el factor d'incompatibilitat en aquells llocs que tinguin unes retribucions brutes anuals equivalents o superiors a les corresponents a les més baixes dels llocs de personal funcionari de nivell 23, sens perjudici que es pugui afegir aquest factor a altres llocs per raó de les seves funcions.

5. La relació de llocs de treball del personal eventual i, si escau, de llocs de naturalesa directiva professional, ha d'incloure el factor d'incompatibilitat en tots els llocs.

6. Els llocs de treball de les entitats del sector públic autonòmic han d'incloure el factor d'incompatibilitat amb els mateixos criteris anteriors.

7. La resta d'administracions de les Illes Balears han d'incloure el factor d'incompatibilitat amb els mateixos criteris anteriors, així com en els llocs en què es consideri justificat, mitjançant les seves relacions de llocs de treball, d'acord amb l'apartat 1 de l'article 16 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. En l'àmbit de les entitats locals i insulars la competència per declarar les compatibilitats correspon al ple de la corporació.

TÍTOL X RÈGIM DISCIPLINARI

Capítol I Exercici i principis del règim disciplinari

Article 182

Àmbit d'aplicació

1. El personal empleat públic de les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears resta subjecte al règim disciplinari establert en aquest títol, excepte en la tipificació de les infraccions del personal laboral i les seves corresponents sancions, en què ha d'atenir-se als convenis col·lectius que els siguin d'aplicació, d'acord amb l'article 93 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

2.El règim disciplinari del personal laboral es regeix, pel que fa al que no preveuen l'Estatut bàsic de l'empleat públic ni aquest títol, per la legislació laboral.

Article 183

Responsabilitat i exercici de la potestat disciplinària

1. Les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears han de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei assenyalat en l'article anterior, comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sens perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar-se d'aquestes infraccions.

2. Quan, de la instrucció d'un procediment disciplinari, en resulti l'existència d'indisidicis fonamentats de criminalitat, se'n suspendrà la tramitació i se'n informarà el Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen l'Administració.

3. Únicament poden ser sancionats per fets constitutius de faltes disciplinàries el personal empleat públic que en resulti responsable de conformitat amb el que disposa aquesta llei, encara que sigui per simple inobservança.

4. El personal funcionari o el personal laboral que n'indueixi d'altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorrerà en la mateixa responsabilitat que aquests.

5. Igualment, incorre en responsabilitat el personal funcionari o el personal laboral que encobreixi les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per a l'Administració o la ciutadania.

Article 184

Principis de legalitat i tipicitat

1. El personal al servei de les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears únicament pot ser sancionat per les accions o omissions tipificades com a faltes disciplinàries per aquesta o una altra llei, o en els convenis col·lectius d'aplicació.

2. Les disposicions reglamentàries de desplegament o, si escau, els convenis col·lectius, poden introduir especificacions o gradacions de les infraccions i de les sancions que estableix aquesta llei, sense alterar-ne la naturalesa ni els límits.

3. Les normes definidores de les infraccions i de les sancions no són susceptibles d'aplicació analògica.

Article 185

Principis d'irretroactivitat i de proporcionalitat

1. Les disposicions sancionadores únicament poden produir efectes retroactius si són favorables per a les persones presumptament infractores.

2. La classificació de les faltes i l'aplicació de les sancions han de guardar relació amb la gravetat dels danys causats, amb el grau d'intencionalitat de la conducta, amb el grau de participació de la persona responsable i amb la reiteració eventual.

Article 186

Principi de presumpció d'innocència i de dret a la defensa

1. El procediment disciplinari ha de respectar la presumpció de no existència de responsabilitat mentre aquesta no resulti provada.

2. S'han de practicar d'ofici o a sol·licitud de la persona interessada les proves que siguin adequades per a la determinació dels fets. La no-admissió de les proves proposades s'ha d'efectuar mitjançant una resolució motivada.

Article 187

Principi de no duplicitat de sancions

1. No es poden imposar dues sancions per la mateixa acció o omissió quan hi concorrin identitat de subjecte, fets i fonament o bé jurídicament protegit.

2. Sens perjudici de la suspensió que estableix l'apartat 2 de l'article 183 d'aquesta llei, la instrucció d'un procediment penal no exclou la tramitació d'un procediment disciplinari quan el fonament de la sanció que es pretén imposar sigui diferent del que persegueix la sanció penal.

Capítol II

Infraccions i sancions disciplinàries

Article 188

Faltes disciplinàries

Les faltes disciplinàries es classifiquen en:

- a) Molt greus.
- b) Greus
- c) Lleus.

Article 189

Faltes molt greus

1. Es consideren faltes molt greus:

a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

c) L'abandonament del servei i la no assumptió voluntària de les tasques o funcions encomanades.

d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'administració o a la ciutadania.

e) La publicació o utilització indegudes de dades protegides per la normativa vigent en matèria de protecció de dades o de la documentació o informació a què tinguin accés o n'hi hagin tingut per raó del seu càrrec o funció.

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.

g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o de les funcions encomanades.

h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a una altra persona.

k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i els drets sindicals.

l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan l'actuació realitzada sigui incompatible d'acord amb la normativa.

o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de les Illes Balears.

p) L'assetjament laboral.

q) La realització d'actes que suposin una limitació greu de l'exercici dels drets fonamentals.

r) L'agressió greu, física o verbal, a qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.

s) El consum d'alcohol o de substàncies estupefaents o psicotròpiques o qualsevol altra addicció, quan afecti o menyscabi el funcionament del servei o posi en perill les persones o els béns de tercers o de l'administració, amb els quals es relaciona per raó del servei.

t) La participació en vagues de les persones que la tinguin expressament prohibida per llei.

u) L'excés arbitrari en l'ús de l'autoritat que causi perjudici al servei o al personal que en depèn.

v) La infracció o aplicació indeguda dels preceptes continguts en la normativa sobre contractes administratius, quan hi hagi intenció de lucrar-se o de beneficiar un tercer.

w) La utilització, per part d'una persona empleada pública que participa o ha participat en un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública o de provisió, per una persona membre d'un tribunal o d'una comissió avaluadora, o per personal col·laborador, de qualsevol sistema per trencar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

x) El fet de causar intencionadament, o per negligència greu, danys molt greus al patrimoni de l'administració.

z) La tolerància del personal jeràrquicament superior amb relació a la comissió de faltes molt greus del personal que en depèn.

aa) Aquelles altres conductes que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o del Parlament de les Illes Balears o en els convenis col·lectius en el cas del personal laboral.

2. Quan s'ha estat sancionat per la comissió de dues faltes greus dins l'any anterior, la comissió d'una nova falta greu tindrà la consideració de molt greu.

Article 190

Faltes greus

Es consideren faltes greus comeses pel personal funcionari de les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears:

a) La manca d'obediència deguda al personal jeràrquicament superior i a les autoritats, que no constitueixi falta molt greu.

b) L'excés arbitrari en l'ús de l'autoritat que causi perjudici al servei o al personal que en depèn, que no constitueixi falta molt greu.

c) Les conductes constitutives de delictes dolents relacionades amb el servei o que causin dany a l'Administració o a la ciutadania i no constitueixin falta molt greu.

d) La tolerància del personal jeràrquicament superior amb relació a la comissió de faltes greus del personal que en depèn.

e) La desconsideració greu amb qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.

f) L'agressió lleu, física o verbal, a qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions, quan no constitueixi falta molt greu.

g) El fet de causar intencionadament, o per negligència, danys greus al patrimoni de l'administració.

h) La intervenció en un procediment administratiu quan hi concorri alguna de les causes d'abstenció assenyalades legalment i que resulti decisiu per adoptar una resolució manifestament contrària a la normativa vigent.

i) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament contraris a la normativa vigent quan causin perjudici a l'Administració o a la ciutadania i no constitueixin falta molt greu.

j) La manca de rendiment que afecti el funcionament dels serveis i no constitueixi falta molt greu.

k) No guardar la discreció professional sobre els assumptes que conegui per raó de les seves funcions, quan causi perjudici a l'administració o s'utilitzi en profit propi o de tercers.

l) L'incompliment de disposicions en matèria d'incompatibilitats, quan no constitueixi falta molt greu.

m) L'incompliment de l'obligació de comunicar per escrit a la direcció general competent en matèria de funció pública la participació o col·laboració en tasques de preparació per a l'accés a la funció pública.

n) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumulat suposi un mínim de deu hores dins un mes natural. A aquest efecte, s'entén per mes natural el període comprès des del primer dia fins al darrer de cadascun dels dotze mesos que integren l'any.

o) La comissió de la tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.

p) Les accions o omissions adreçades a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

q) La pertorbació greu del servei, que n'impedeixi el funcionament normal.

r) Utilitzar indegudament i de manera reiterada i abusiva els mitjans, inclosos els telemàtics, que l'administració pública ha posat a la seva disposició per complir les seves funcions.

s) Acceptar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que s'ofereixin en funció de la seva condició d'empleat públic i que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, quan no sigui constitutiu de falta molt greu i sens perjudici del que estableix el Codi Penal.

t) L'incompliment de les normes de seguretat i salut laboral i de les normes de les baixes per malaltia o accident, o la simulació de malaltia o accident quan comporti absència del treball.

u) Emprar o autoritzar per a usos particulars mitjans o recursos de caràcter públic, o facilitar-los a tercers, excepte que per la seva poca entitat constitueixi falta lleu.

v) L'absència reiterada, sense causa justificada, en els programes de formació en els quals estiguin inscrits sempre que es desenvolupin en horari laboral.

w) No posar la diligència deguda en la protecció de les dades personals contingudes en fitxers de nivell alt o mitjà, d'acord amb la normativa vigent, quan causi perjudici a l'Administració o a la persona interessada o s'utilitzi en profit propi o de tercers.

Article 191

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus comeses pel personal funcionari de les administracions de la comunitat autònoma de les Illes Balears:

a) L'incompliment injustificat de l'horari de treball i l'absència injustificada del lloc de treball durant la jornada que no constitueixi falta greu.

b) La manca d'assistència injustificada d'un dia.

c) La incorrecció lleugera amb qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.

d) La manca de cura, el retard o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.

e) No proporcionar a la ciutadania la informació adequada, sempre que sigui competència de la unitat en la qual exerceix les seves funcions.

f) Causar danys als béns i documents de l'administració pública i no vetllar amb la diligència adequada per conservar-los quan aquestes conductes no siguin constitutives de faltes greus.

g) Utilitzar indegudament els mitjans telemàtics que l'administració ha posat a la seva disposició per complir les seves funcions.

h) L'incompliment dels deures i les obligacions del personal funcionari, sempre que no hagi de ser qualificat com a falta molt greu o greu.

Article 192

Personal laboral

1. A més de les conductes que es tipifiquin com a molt greus en els convenis col·lectius d'acord amb la darrera lletra de l'apartat 1 de l'article 189, són d'aplicació igualment per al personal laboral al servei de les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears, les faltes previstes en l'article 95 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

2. Quant a les faltes greus i lleus li són d'aplicació les que així s'hagin tipificat en els convenis col·lectius d'aplicació, als quals ha d'ajustar-se també per determinar les sancions aplicables.

Article 193

Tipologia de les sancions

1. Per raó de les faltes comeses poden imposar-se les sancions següents:

a) Separació del servei del personal funcionari, que en el cas del personal funcionari interí comportarà la revocació del seu nomenament i la baixa definitiva de totes les borses de treball vigents en les quals consti, i que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus. La sanció inclou la separació del servei en qualsevol dels cossos, escales o especialitats a les quals la persona funcionària pertanyi.

b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball, sigui fix, per temps indefinit o temporal, amb funcions similars a les que exercien.

c) Suspensió ferma de funcions i retribucions, o de treball i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de sis anys.

d) Traslletat forçós, amb o sense canvi de localitat o illa de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.

e) Demèrit, que consistirà en la penalització a l'efecte de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

f) Apercibiment.

g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

2. Serà procedent la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

3. L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, el grau de participació i aquelles circumstàncies que, d'acord amb l'equitat, es puguin considerar atenuants en aplicació dels principis de proporcionalitat i de responsabilitat.

Article 194

Relació entre les faltes i les sancions

1. Per la comissió de faltes molt greus es pot imposar alguna de les sancions següents:

a) La separació del servei o la revocació del nomenament del personal funcionari interí i la baixa definitiva de les borses de treball vigents.

b) L'acomiadament disciplinari, si es tracta de personal laboral, que comportarà la inhabilitació prevista en l'apartat 1.b) de l'article anterior.

c) La suspensió de funcions i retribucions per un període màxim de sis anys.

d) El trasllat a un lloc de treball situat a una altra localitat o illa per un període d'entre un i tres anys.

e) El demèrit, que pot consistir en:

- La pèrdua de fins a dos graus personals en la carrera vertical.

- La pèrdua de fins a dos nivells de carrera horitzontal.

- La impossibilitat de participar en procediments de provisió de llocs o de promoció interna, per un període d'entre quatre i dos anys.

2. Per la comissió de faltes greus es pot imposar alguna de les sancions següents:

a) La suspensió de funcions i retribucions per un període superior a deu dies i inferior a un any.

b) El trasllat a un lloc de treball situat a la mateixa localitat per un període de fins a un any.

c) El demèrit, que pot consistir en:

- La pèrdua d'un grau personal en la carrera vertical.

- La pèrdua d'un nivell de carrera horitzontal.

- La impossibilitat de participar en procediments de provisió de llocs o de promoció interna, per un període de fins a dos anys.

3. Per la comissió de faltes lleus es pot imposar alguna de les sancions següents:

- a) La suspensió de funcions i retribucions per un període d'un a deu dies.
- b) L'amonestació, amb publicitat de la sanció en la mateixa organització o sense, en funció de l'afectació de la imatge de l'administració pública.

4. Malgrat el que es determina en els apartats anteriors, la sanció de demèrit es pot aplicar sola o conjuntament amb qualsevol de les altres sancions.

5. La suspensió de funcions per un període superior a sis mesos determina la pèrdua del lloc de treball.

6. La sanció de trasllat a un lloc de treball situat en una localitat diferent determina la impossibilitat d'obtenir una nova destinació a la localitat des de la qual es produeix el trasllat durant un període igual al de la sanció.

Article 195

Prescripció de les faltes i sancions

1. Les infraccions molt greus prescriuen als tres anys; les greus, als dos anys, i les lleus, als sis mesos. El termini de prescripció comença a comptar des que la falta s'ha comès i a partir de quan deixi de cometre's quan es tracti de faltes continuades.

2. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als tres anys; les imposades per faltes greus, als dos anys, i les imposades per faltes lleus, a l'any. El termini de prescripció comença a comptar des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 196

Inscripció de la sanció

1. Les sancions disciplinàries que s'imposin al personal funcionari s'han d'anotar en els expedients personals corresponents amb indicació de les faltes que les motivaren.

2. Les inscripcions es cancel·len d'ofici una vegada transcorreguts els períodes equivalents als de prescripció de les sancions.

Capítol III

Procediment disciplinari

Article 197

Procediment disciplinari i mesures provisionals

1. No pot imposar-se una sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment establert prèviament. La imposició de sancions per faltes lleus s'ha de dur a terme per procediment sumari amb audiència a la persona interessada.

2. El procediment disciplinari que s'estableixi reglamentàriament en desplegament d'aquesta llei s'ha d'estructurar d'acord amb els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb respecte ple als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. En el procediment ha de quedar establerta la separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanades a òrgans diferents.

3. La durada màxima del procediment és de devuit mesos.

4. Quan així ho prevegin les normes que regulin els procediments sancionadors, es podran adoptar mitjançant una resolució motivada mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure, d'acord amb l'article 135.

5. La compareixença dels ciutadans en els procediments disciplinaris és obligatòria quan així ho requereixi l'instructor. Així mateix, les unitats administratives i el personal al servei de l'administració, o dels seus ens instrumentals, estan obligats a facilitar a l'instructor, i si escau, al secretari, els antecedents i els informes necessaris, com també els mitjans personals i materials que siguin necessaris per desplegar les seves actuacions.

6. S'autoritza, en l'àmbit dels procediments disciplinaris, la comunicació de dades de caràcter personal objecte de tractament en virtut de les funcions legítimes de l'administració, o dels seus ens instrumentals, a l'instructor del procediment, i si escau, al secretari, per complir les seves funcions.

TÍTOL XI

NORMES ESPECÍFIQUES DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

Article 198

Règim jurídic del personal al servei de les entitats locals

1. El personal funcionari i el personal eventual al servei dels consells insulars i de la resta de les entitats locals situades en el territori de les Illes Balears, i el personal funcionari de les entitats o organismes autònoms que en depenguin, es regeixen per aquesta llei, en les matèries no regulades en la legislació bàsica de l'Estat i amb les especificitats derivades de la seva pròpia organització; per la normativa de desplegament d'aquesta llei i per la que dictin les entitats locals i pels acords i pactes aprovats per aquestes entitats.

2. La normativa de desplegament d'aquesta llei dictada per l'Administració de la comunitat autònoma serà d'aplicació supletòria al personal indicat a l'apartat anterior, en aquelles matèries en què la competència sigui de l'entitat local o insular, cas que no hi hagi normativa dictada per les mateixes entitats o acords o pactes aprovats per aquestes. Encara que sigui per aplicar-la supletòriament, la normativa autonòmica de desplegament podrà preveure les adaptacions adients per a les entitats locals amb característiques especials de plantilles més reduïdes.

3. El personal laboral al servei de les entitats locals es regeix pel conveni col·lectiu que correspongui, per la resta de normativa laboral i pels preceptes de la legislació autonòmica de funció pública que li són aplicables.

4. El personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal es regeix pel que disposa l'apartat 4 de l'article 202 d'aquesta llei.

Article 199

Agrupacions d'entitats locals per sostenir personal en comú

1. Les entitats locals podran constituir agrupacions per sostenir en comú personal de places reservades a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal i de funcionaris tècnics d'administració especial quan ho justifiqui una més eficaç realització de les funcions públiques i la insuficiència de recursos econòmics dels ens interessats, amb l'acord de totes les entitats locals interessades i en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

2. Correspon als consells insulars autoritzar la constitució i la dissolució de les agrupacions d'entitats locals a què es refereix l'apartat anterior, dins el seu àmbit territorial, d'acord amb el procediment que s'estableixi reglamentàriament.

Article 200

Provisió de llocs de treball pel sistema de lliure designació

1. En l'àmbit de les administracions insulars i locals, es poden proveir per lliure designació els llocs següents:

a) Els previstos en el títol X de la Llei de bases de règim local, sempre que no es qualifiquin de llocs de personal directiu, cas en què s'han de proveir d'acord amb el procediment de designació establert per a la provisió d'aquests tipus de lloc.

b) Els de secretari o secretària personal o xofer o xofera d'alt càrrec.

c) Els adscrits al gabinet de la presidència de la corporació.

d) Aquells altres en què així ho estableixi la relació de llocs de treball, atesa la naturalesa de les seves funcions, pel fet que impliquen una elevada responsabilitat o que requereixen una confiança personal, la qual cosa ha de quedar degudament motivada.

2. Igualment, en els municipis de gran població previstos en l'article 121 de la Llei 7/1985, així com en els consells insulars, poden cobrir-se pel sistema de lliure designació, entre personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal de la subescala i categoria corresponents, els llocs que hi estiguin reservats que es determinin en les relacions de llocs de treball en els termes previstos en la legislació bàsica sobre funció pública.

Article 201

Comissió de coordinació de funció pública local de les Illes Balears

1. El Govern de les Illes Balears ha de crear una comissió de coordinació de funció pública local de les Illes Balears, adscrita a la conselleria competent en matèria de funció pública.

2. Aquesta comissió, sota la presidència del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, estarà integrada per representants de les entitats locals i de les organitzacions sindicals més representatives dins l'àmbit de les entitats locals de les Illes Balears. També ha d'haver-hi un representant de la direcció general competent en matèria d'administració local.

3. Són funcions de la comissió de coordinació de funció pública local l'estudi i la proposta de les condicions de treball del personal al servei de les entitats locals.

4. L'organització interna i les normes de funcionament d'aquesta comissió s'establiran reglamentàriament.

Article 202

Personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal

1. Entre el personal funcionari de carrera s'inclou el personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal que presta serveis en les entitats locals i insulars de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

2. En les administracions locals i insulars de la comunitat autònoma de les Illes Balears són funcions públiques necessàries, la responsabilitat administrativa de les quals queda reservada al personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal, les següents:

a) La de secretaria, que comprèn la fe pública i l'assessorament legal preceptiu.

b) El control i la fiscalització interna de la gestió economicofinancera i pressupostària, i la comptabilitat, la tresoreria i la recaptació.

3. Els funcionaris amb habilitació de caràcter estatal s'estructuren en una escala pròpia diferenciada de l'escala d'administració general i de la d'administració especial. L'escala de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal es divideix en les subescales següents:

a) Secretaria, a la qual corresponen les funcions de la lletra a) de l'apartat anterior.

b) Intervenció-tresoreria, a la qual corresponen les funcions de la lletra b) de l'apartat anterior.

c) Secretaria-intervenció, a la qual corresponen les funcions de les lletres a) i b) de l'apartat anterior, llevat de la funció de tresoreria.

Els funcionaris de les subescales de secretaria i d'intervenció-tresoreria estan integrats en la categoria d'entrada o en la categoria superior.

4. El règim jurídic dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal es regeix pel que disposa la disposició addicional segona de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i per la resta de normativa bàsica estatal vigent, pel que disposa aquesta llei i la normativa autonòmica de desplegament, en allò que no s'oposi a la legislació esmentada, i per la seva normativa específica.

5. El personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal està legitimat per participar en els concursos de mèrits convocats per proveir els llocs de treball reservats a aquests funcionaris en les plantilles de les entitats locals.

6. El concurs és el sistema normal de provisió de llocs de treball. D'acord amb els termes de la disposició addicional segona de l'EBEP, hi haurà dos concursos anuals: el concurs ordinari i el concurs unitari, aquest darrer d'àmbit territorial estatal.

7. Correspon a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en matèria de funcionaris amb habilitació estatal, i mitjançant la conselleria competent en matèria d'administració local, l'exercici de les competències següents:

a) La creació, classificació i supressió de llocs de treball reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, d'acord amb els criteris bàsics que estableixin la llei i la normativa autonòmica d'aplicació.

b) L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública, amb la finalitat de cobrir les vacants existents en l'àmbit territorial de les Illes Balears que hagin de ser cobertes per funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, la publicació de la convocatòria de les proves selectives en el BOIB i la remissió al ministeri competent en matèria de cooperació local perquè la publiqui en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

c) La selecció i el nomenament d'aquests funcionaris, d'acord amb els títols acadèmics requerits i els programes mínims aprovats reglamentàriament per l'Administració de l'Estat. La convocatòria de proves selectives i tot el procediment de selecció es regeix pel que disposa aquesta llei i la resta de normativa autonòmica que hi resulti d'aplicació. Sens perjudici d'això, la comunitat autònoma ha de trametre la relació de funcionaris nomenats al ministeri competent en matèria de cooperació local.

d) La regulació de les bases comunes del concurs ordinari i la determinació del percentatge de puntuació que correspon als mèrits generals, als mèrits corresponents al coneixement de les especialitats de l'organització territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears, del dret propi d'aquesta, del coneixement de les llengües oficials en els termes prevists en la legislació autonòmica i els mèrits específics directament relacionats amb les característiques del lloc de treball.

e) La resolució, de conformitat amb la normativa autonòmica, dels nomenaments provisionals de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, i també de les comissions de serveis, acumulacions i nomenaments de personal interí i de personal accidental.

f) La declaració de les situacions administratives dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, d'acord amb la normativa autonòmica en matèria de funció pública.

8. Sens perjudici de les competències atribuïdes en els punts anteriors, corresponen a les corporacions locals i insulars de les Illes Balears, les següents:

a) Aprovar el concurs ordinari anual amb inclusió de les places vacants que considerin necessari convocar. L'àmbit territorial del concurs ordinari serà el de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

b) Efectuar, per part del president de la corresponent corporació local, les convocatòries del concurs ordinari i remetre-les a la comunitat autònoma de les Illes Balears perquè les publiqui.

c) Resoldre el concurs i remetre'n la resolució corresponent a la comunitat autònoma de les Illes Balears, la qual, de manera coordinada amb les administracions locals per evitar la pluralitat simultània d'adjudicacions a favor d'un mateix concursant, la publicarà en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, i la trametrà al ministeri competent en matèria de cooperació local perquè la publiqui en el *Butlletí Oficial de l'Estat* i la inclogui en el registre de personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal.

9. El règim disciplinari aplicable al personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal que presta serveis en l'àmbit territorial de les Illes Balears és el de l'article següent, el del títol X d'aquesta llei i el de la normativa de funció pública autonòmica de desenvolupament.

10. D'acord amb la disposició addicional segona de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, de forma excepcional, per als municipis de gran població prevists en l'article 121 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, i per als consells insulars, poden cobrir-se pel sistema de lliure designació, entre funcionaris amb habilitació de caràcter estatal de la subescala i categoria corresponents, els llocs que tinguin reservats que es determinin en les relacions de llocs de treball en els termes prevists en la normativa bàsica estatal sobre funció pública i en la normativa pròpia de la comunitat autònoma que els sigui d'aplicació.

Article 203

Òrgans competents en matèria disciplinària en les administracions locals

1. Són òrgans competents per incoar expedients disciplinaris al personal funcionari de l'administració local, el president de la corporació, o el membre d'aquesta que, per delegació, sigui el cap directe del personal, sens perjudici del que estableix l'article 127.1 l de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, per als municipis de gran població.

No obstant això, quant al personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal destinat a entitats locals de les Illes Balears, serà competent per incoar-los el conseller o consellera competent en matèria d'administració local quan es tracti de faltes comeses en una corporació local de les Illes Balears distinta d'aquella en la qual estiguin prestant serveis en el moment de la incoació del procediment o quan, per la gravetat dels fets denunciats, pugui donar lloc a la sanció de separació del servei.

2. L'òrgan competent per acordar la incoació de l'expedient, ho és també per nomenar-ne instructor, per decretar o alçar la suspensió provisional de la persona expedientada i també per instruir diligències prèvies abans de decidir sobre aquesta incoació.

3. En tot cas, decretada la instrucció d'un expedient disciplinari a una persona funcionària amb habilitació de caràcter estatal, el president de la corporació podrà sol·licitar-ne la instrucció a la comunitat autònoma o al consell insular corresponent si la corporació manca de mitjans personals per dur-ho a terme.

4. Els procediments disciplinaris incoats al personal funcionari i laboral de les entitats locals han de ser instruïts per personal d'igual o superior grup de classificació de la mateixa entitat o d'una altra administració pública.

5. La tramitació de l'expedient s'ha d'ajustar al que estableix el títol X d'aquesta llei i la normativa de la comunitat autònoma de les Illes Balears que el desenvolupi.

6. Són òrgans competents per imposar sancions al personal funcionari de l'administració local, el president de la corporació o el membre d'aquesta que, per delegació, sigui el cap directe del personal, sens perjudici del que estableix l'article 127.1.h) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, per als municipis de gran població.

No obstant això, quan es tracti de personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal destinat a entitats locals de les Illes Balears, seran òrgans competents per imposar sancions:

a) El ministeri competent en matèria de cooperació local per resoldre els expedients disciplinaris en els quals la persona funcionària està destinada a una comunitat distinta d'aquella en la qual es va incoar l'expedient.

b) El conseller o la consellera competent en matèria d'administració local de la comunitat autònoma de les Illes Balears, per resoldre els expedients disciplinaris incoats per aquest òrgan, quan no impliquin la separació del servei.

c) El Consell de Govern, a proposta del conseller competent en matèria d'administració local, per resoldre els expedients disciplinaris incoats per aquest òrgan quan impliquin la separació del servei.

d) El ple de la corporació, per resoldre els expedients disciplinaris incoats pel seu president, per la comissió de faltes disciplinàries greus o molt greus, quan aquestes darreres no impliquin la separació del servei.

e) La persona que presideix la corporació, o el membre d'aquesta que, per delegació, sigui el cap directe del personal, sens perjudici del que estableix l'article 127.1.h) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, quan es tracti de procediments incoats per si mateixa per la comissió de faltes disciplinàries lleus.

La competència atribuïda en les lletres c) i d) anteriors s'entén sens perjudici de les previsions de l'article 127.1.h) de la Llei reguladora de les bases de règim local, per als municipis de gran població.

7. En tot cas, les sancions disciplinàries que impliquin separació del servei a personal funcionari transferit a l'Administració de la comunitat autònoma no poden adoptar-se sense el dictamen previ del Consell d'Estat. Igualment, serà necessari l'informe previ del Consell Consultiu de les Illes Balears en cas de la imposició per un consell insular del mateix tipus de sanció a una persona funcionària de l'Administració de la comunitat autònoma que estigui transferida a aquesta entitat.

Disposició addicional primera **Òrgans competents**

1. Les competències que aquesta llei atribueix als òrgans de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'han d'entendre referides als òrgans corresponents de les entitats locals, dels consells insulars, de les universitats públiques situades en el territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears i de l'Agència Tributària de les Illes Balears, que tinguin atribuïdes les competències esmentades en matèria de personal, de conformitat amb la normativa vigent, en el marc de l'àmbit d'aplicació previst en l'article 3 d'aquesta llei.

2. Les referències d'aquesta llei al personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o de les administracions de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'han d'entendre fetes també al personal al servei de les universitats públiques situades en el territori de les Illes Balears i al de l'Agència Tributària de les

Illes Balears, en tots els preceptes que els són aplicables d'acord amb l'abast de l'article 3.

Disposició addicional segona **Consell Consultiu de les Illes Balears i Consell Econòmic i Social de les Illes Balears**

1. El personal que presta serveis en el Consell Consultiu de les Illes Balears i en el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears és personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i depèn, orgànicament, del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública i, funcionalment, de les presidències d'aquests òrgans.

2. Els òrgans directius del Consell Consultiu de les Illes Balears i del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, a més de les competències que els atribueixen les normes que els regulen, n'exerceixen d'altres que, en aplicació d'aquesta llei, corresponen als consellers o a les conselleres del Govern i als òrgans directius de les conselleries.

Disposició addicional tercera **Assimilacions**

1. Cada vegada que aquesta llei esmenti el personal funcionari de carrera s'hi ha d'entendre comprès, en els supòsits en què, d'acord amb l'article 3.2 d'aquesta llei li sigui aplicable, el personal estatutari que aconsegueix la seva funció en els centres i les institucions sanitàries dels serveis de salut de les Illes Balears.

2. En el mateix sentit, quan aquesta llei faci referència als cossos, escales i especialitats del personal funcionari, s'hi han d'entendre compreses, quan d'acord amb l'article 3.2 aquesta llei hi sigui aplicable, les categories del personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears.

1. Els esments que fa aquesta llei al cònjuge del personal empleat públic inclouen també la parella estable inscrita en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears, d'acord amb el que estableix l'article 1.2 de la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables, i les parelles estables que compleixin els requisits per tenir aquesta assimilació d'acord amb la normativa que els sigui aplicable.

2. Sens perjudici que el Govern de les Illes Balears, a l'efecte de permetre la mobilitat interadministrativa en l'àmbit de la comunitat autònoma i la cooperació en matèria de selecció de personal, pugui establir les equivalències entre els cossos i les escales de l'administració autonòmica i les escales i subescales de les entitats locals de les Illes Balears, els esments que fa aquesta llei als cossos, escales i, si escau, especialitats s'han d'entendre referits, en l'àmbit local, a les escales, subescales, classes i categories següents:

a) Les subescales de l'escala d'administració general de l'administració local equivalen als cossos generals de l'Administració de la comunitat autònoma.

b) Les diverses classes, amb les seves especialitats o branques, de la subescala tècnica de l'administració especial i les diverses classes de la subescala de serveis especials de l'administració especial equivalen als cossos especials de l'administració autonòmica.

c) Les diverses branques o especialitats de les classes de la subescala tècnica de l'administració especial i cada una de les classes de la subescala de serveis especials de l'administració especial són l'equivalent a les escales dels cossos especials de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

3. Els esments que fa aquesta llei als grups professionals i als subgrups, s'ha d'entendre que inclouen també l'agrupació professional sense requisit de titulació.

Disposició addicional quarta **Efectes del silenci**

Les persones interessades, incloses les que siguin personal docent, personal estatutari que acompleixi les seves funcions en centres sanitaris dels serveis de salut de les Illes Balears, o personal de les administracions locals, llevat que tinguin norma pròpia específica, han d'entendre desestimades les seves sol·licituds, una vegada transcorregut el termini màxim per dictar i notificar la resolució expressa, en els procediments que s'indiquen a continuació:

- a) Participació en activitats formatives.
- b) Reconeixement de grau personal i serveis previs.
- c) Resolució i autorització de comissions de serveis.
- d) Declaració de la situació administrativa de serveis especials.
- e) Autorització de permutes.
- f) Adscripció provisional a llocs de treball.
- g) Integració a cossos, escales o especialitats.
- h) Reingrés al servei actiu del personal funcionari que no té reserva de lloc de treball.
- i) Sol·licituds relatives a l'ingrés, la provisió i la promoció professional.
- j) Sol·licituds formulades en relació amb la configuració o les funcions del lloc de treball.
- k) Autorització de compatibilitat.
- l) Concessió d'ajuts a càrrec del fons social.
- m) Llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública.
- n) Sol·licitud de perllongament en el servei actiu.
- o) Llicències per assumptes propis.
- p) Qualsevol altra susceptible de produir efectes econòmics.

Reglamentàriament s'establiran els terminis màxims per dictar i notificar les resolucions dels procediments que preveu aquesta llei.

Disposició addicional cinquena **Gestió del personal**

1. Les conselleries han de disposar d'una unitat administrativa adscrita a la secretaria general, que exerceixi les funcions relacionades amb la gestió del personal. Aquestes unitats han d'actuar coordinadament amb la direcció general competent en matèria de funció pública, sens perjudici de la dependència funcional que els correspongui.

2. La direcció general competent en matèria de funció pública pot adreçar instruccions i circulars a les secretaries generals de les conselleries i als òrgans directius de les entitats o organismes autònoms que tinguin atribuïdes les funcions en matèria de personal, per establir pautes o criteris d'actuació i per unificar els criteris interpretatius per tal d'aconseguir una actuació homogènia en matèria de personal. Aquestes instruccions i circulars seran també aplicables a l'Agència Tributària de les

Illes Balears, al Consell Consultiu de les Illes Balears, al Consell Econòmic i Social de les Illes Balears i a les entitats de dret públic que tinguin personal funcionari que hi estigui adscrit, llevat del que es refereixi al seu règim específic.

Disposició addicional sisena **Plans d'igualtat**

1. Les administracions de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears i les entitats del sector públic que en depenen estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit de l'ocupació pública i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sens perjudici del que preveu l'apartat anterior, les administracions de l'àmbit de les Illes Balears han d'elaborar i aprovar un pla per a la igualtat de gènere que ha de contenir un conjunt de mesures que facin possible l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre homes i dones en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional, que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball del personal funcionari que els sigui aplicable i en els termes que s'hi prevegin.

Disposició addicional setena **Sector públic**

1. A l'efecte d'aquesta llei, s'entén per sector públic les entitats o organismes autònoms, les entitats de dret públic que amb caràcter general subjecten la seva activitat al dret privat, les entitats de dret públic creades en virtut de llei, les fundacions públiques sanitàries, els consorcis interadministratius, les fundacions del sector públic i les societats mercantils participades, directament o indirectament, per administracions públiques en més del 50% del seu capital social.

2. Les entitats de dret públic han de tenir relacions de llocs de treball de naturalesa laboral i, si escau, d'acord amb l'apartat 5 de l'article 19, de naturalesa funcional.

3. La relació de llocs de treball del personal funcionari de les entitats de dret públic formarà part de la relació de llocs de treball de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

4. El personal funcionari que hi estigui adscrit estarà sota la dependència orgànica del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública i sota la dependència funcional del conseller o la consellera en què estigui adscrit el corresponent ens de dret públic i ha de desplegar les seves funcions d'acord amb les directrius establertes pels òrgans directius i altres superiors jeràrquics que constin en les seves normes d'organització interna, amb relació a les funcions de cada lloc de treball.

5. El personal funcionari que, si escau, presta serveis en una entitat de dret públic sense la condició d'alt càrrec, es regeix directament per aquesta llei i per la normativa que la desplegui, amb les modulacions que pertorquin a conseqüència de les seves normes organitzatives.

6. Reglamentàriament s'establiran els mecanismes per tal de vigilar el compliment dels principis i de les normes que s'estableixen en aquesta llei quant al sector públic autonòmic, com també el compliment dels límits pressupostaris i d'ocupació en la contractació o en el nomenament del personal que es derivin de les lleis de pressuposts generals de la comunitat autònoma.

7. En cap cas, no es pot permetre que contractes de personal de durada determinada esdevinguin indefinits o es reconverteixin en contractes indefinits per pacte contractual entre les parts, sense que aquest personal hagi seguit el procés de selecció corresponent per a personal laboral fix. En el supòsit que això es produís, sens perjudici de l'aplicació de l'article 23.2, es podrà demanar responsabilitat disciplinària al gerent o òrgan unipersonal de direcció de l'ens.

Tampoc no és possible que el personal funcionari presti serveis en un ens del sector públic mitjançant contractes de naturalesa laboral si no ha superat el corresponent procés selectiu en l'ens en qüestió o, en el cas de contractes d'alta direcció del personal que ocupi llocs de naturalesa directiva professional dels que es regulen en l'article 45 d'aquesta llei, el procés de designació amb compliment del que s'hi preveu.

8. Al personal funcionari que passi a prestar serveis en qualsevol ens del sector públic subjecte a aquesta llei, després del corresponent procés selectiu, se li ha d'aplicar l'article 127 d'aquesta llei.

Disposició addicional vuitena

Alt càrrec de l'administració autonòmica

1. S'entenen per alt càrrec de l'administració autonòmica, a l'efecte d'aquesta llei, els òrgans superiors i els òrgans directius previstos en els apartats 3 i 4 de l'article 5 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, així com la resta de càrrecs indicats en l'apartat segon de l'article 2 de la Llei 2/1996, de 19 de novembre, d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

2. No es consideren alts càrrecs els càrrecs del sector públic que, per normes reglamentàries, han estat assimilats per poder quedar en la situació administrativa de serveis especials.

3. Els alts càrrecs i el personal funcionari de carrera o laboral fix dependent de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o procedent de qualsevol altra administració, que hagin accedit a un dels càrrecs inclosos en l'apartat 1 d'aquesta disposició, tenen dret a percebre, des del dia del seu nomenament, un complement corresponent a la diferència retributiva entre l'import de les retribucions del lloc anterior -exclòs, si ho tinguessin reconegut, el complement regulat en la disposició addicional novena- i les del lloc o càrrec al qual accedeixen, complement que es percebrà en un concepte retributiu separat.

Disposició addicional novena

Complement de directors generals i altres càrrecs superiors

1. Les administracions públiques radicades a la comunitat autònoma de les Illes Balears han de donar al seu personal funcionari, una vegada es reincorpori al servei actiu després d'haver estat en la situació de serveis especials, per haver estat nomenat alt càrrec de qualsevol de les administracions públiques o entitats indicades en la lletra a) de l'apartat 1 de l'article 122 d'aquesta llei, o membre del poder judicial o d'altres òrgans constitucionals o estatutaris, o que hagi estat elegit batle o batlessa, retribuït i amb dedicació exclusiva, president o presidenta de diputacions o *cabildos* o consells insulars, diputat o diputada, o senador o senadora de les Corts Generals o membre de les assemblees legislatives d'una comunitat autònoma, com a mínim, el mateix tractament quant a consolidació del grau i conjunt de complements que s'estableixin per als qui hagin estat directors o directores generals i altres càrrecs superiors de la corresponent administració pública.

2. Igualment, cada administració pot donar aquest tractament, mitjançant una norma legal o reglamentària, a altres persones funcionàries que hagin estat nomenades per a altres càrrecs d'entre els que donen dret a estar en serveis especials i establir si els aplica la limitació de l'apartat 7 d'aquesta disposició.

3. Així, en l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, el personal funcionari de carrera d'aquesta administració o de les entitats públiques que en depenen i el personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears tenen dret a percebre el complement de destinació en la quantia que la Llei de pressuposts generals de l'Estat fixa anualment per als directors o les directores generals de l'Administració de l'Estat, quan es reincorporen al servei actiu, sempre que hagin ocupat durant dos anys continuats o tres amb interrupció qualssevol dels càrrecs següents:

a) President o presidenta de les Illes Balears, vicepresident o vicepresidenta del Govern, conseller o consellera, director o directora general o secretari o secretària general i resta d'alts càrrecs d'acord amb la disposició addicional anterior de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o de l'administració preautonòmica a partir del 13 de juny de 1978.

b) President o presidenta, vicepresident o vicepresidenta, conseller executiu o consellera executiva, director o directora insular o secretari tècnic o secretària tècnica dels consells insulars de les Illes Balears.

c) Batle o batlessa, membre de la junta de govern local, regidor o regidora amb competències delegades de la batlia, coordinador o coordinadora general d'àrea o regidoria en municipis que formen part de l'organització territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears i estiguin inclosos dins l'àmbit d'aplicació del títol X de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

d) President o presidenta, gerent o director o directora general, i secretari o secretària general de les entitats o organismes autònoms de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels consells insulars de les Illes Balears.

e) Director o directora de l'Agència Tributària de les Illes Balears.

f) Síndic o síndica, secretari o secretària general de la Sindicatura de Comptes o síndic o síndica de la Sindicatura de Greuges, així com president o presidenta i secretari o secretària general del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears si, per la seva dedicació especial, haguessin passat a la situació de serveis especials.

g) Membre del poder judicial o d'altres òrgans constitucionals o estatutaris.

h) Diputat o diputada, o senador o senadora de les Corts Generals o membre de les assemblees legislatives d'una comunitat autònoma.

4. El personal funcionari de carrera de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears té el mateix dret quan es reincorpora al servei actiu després d'haver ocupat durant dos anys continuats o tres amb interrupció llocs de l'administració del Parlament de les Illes Balears, assimilats als càrrecs que preveu la lletra a) del punt anterior mitjançant un acord de la Mesa del Parlament.

5. En cap altre cas no es podrà concedir aquest dret a les persones que hagin ocupat càrrecs en entitats del sector públic autonòmic no incloses en l'apartat 3 o que hagin accedit a la situació de serveis especials per haver estat assimilats el seu lloc a alt càrrec únicament a l'efecte de poder ser declarats en aquesta situació o a un altre efecte diferent d'aquest.

6. Els efectes econòmics del dret esmentat en els apartats anteriors d'aquesta disposició es produiran a instància de la persona interessada i des de la data de la sol·licitud.

7. Les persones de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears que tinguin el dret previst en aquesta disposició no podran participar, mentre estiguin en el càrrec, en procediments de provisió de llocs per lliure designació ni participar en processos selectius d'accés o de promoció interna de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears. Podran participar, però, en procediments de provisió de llocs per concurs de mèrits, excepte en els de la mateixa conselleria en què estan nomenats o els de qualsevol de les entitats o organismes autònoms que en depenguin.

Disposició addicional desena **Indemnització autonòmica**

El personal funcionari de la comunitat autònoma de les Illes Balears té dret a percebre una indemnització destinada a retribuir les condicions específiques i especials de l'entorn socioeconòmic de les Illes Balears amb atenció especial al fet diferenciador de la insularitat i que absorbeix la totalitat de les quanties previstes en els pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per al 2010 del complement de productivitat compensada previst en el Decret 85/1990, de 20 de setembre, que regula el règim retributiu del personal al servei d'aquesta comunitat autònoma. Aquesta indemnització s'actualitzarà anualment amb els mateixos paràmetres que la resta de retribucions del personal funcionari.

Disposició addicional onzena **Resolució extrajudicial de conflictes col·lectius**

Amb independència de les atribucions fixades a les comissions paritàries de seguiment dels acords, els conflictes derivats de la negociació, aplicació i interpretació de pactes i acords de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes

Balears, dels consells insulars i de la resta de les entitats locals, que preveu l'article 171 d'aquesta llei, podran ser sotmesos al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, d'acord amb el procediment que reglamentàriament s'estableixi, en el qual s'ha de preveure que els mediadors o les mediadores i àrbitres que entenguin dels assumptes relatius a les administracions públiques siguin personal funcionari en actiu del grup A, amb llicenciatura o grau en dret o diplomatura o grau en relacions laborals o equivalents, i amb almenys cinc anys de serveis prestats.

Disposició addicional dotzena **Directors tècnics d'extinció d'incendis forestals**

A l'efecte previst en el capítol III del títol IV de la Llei 43/2003, de 21 de novembre, de monts, el director o responsable tècnic de les tasques d'extinció d'incendis forestals ha de ser personal funcionari de l'administració forestal de la comunitat autònoma de les Illes Balears o de les seves entitats de dret públic que tinguin assignada l'execució de l'extinció d'incendis forestals, amb formació acreditada específica sobre comportament del foc forestal i tècniques adequades per extingir-lo, i gaudirà de les facultats i potestats previstes en la legislació forestal i de la consideració d'agent de l'autoritat.

Disposició addicional tretzena **Incompatibilitat**

1. La preparació per accedir a la funció pública, que implicarà, en tot cas, incompatibilitat absoluta per formar part dels òrgans de selecció del personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, només es considerarà activitat exceptuada del règim d'incompatibilitats de l'article 19.b) de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, quan no representi una dedicació superior a les 100 hores anuals i no impliqui incompliment de l'horari de treball, si bé, en qualsevol cas, la persona que participi o col·labori en tasques de preparació ho ha de comunicar per escrit a la direcció general competent en matèria de funció pública, a l'efecte de tenir coneixement d'eventuals causes d'abstenció en els òrgans de selecció. Per damunt d'aquestes 100 hores, s'ha de sol·licitar la compatibilitat oportuna, la concessió de la qual quedarà supeditada al compliment dels requisits exigits en la normativa sobre compatibilitats.

2. En tot cas, el personal de la direcció general competent en matèria de funció pública i el de l'Escola Balear de l'Administració Pública no poden dur a terme tasques de preparació per a l'accés a l'ocupació pública, sens perjudici de la possibilitat de participar en els cursos que pugui organitzar l'Escola Balear de l'Administració Pública. Igualment, el personal de la direcció general competent en matèria de funció pública i el de l'Escola Balear de l'Administració Pública no poden participar en els òrgans de selecció a què es refereix l'article 65.

3. A l'únic efecte de garantir el compliment del règim d'incompatibilitats legalment establert, les administracions públiques i els col·legis professionals de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears, s'hauran de comunicar mútuament les dades personals de les i dels professionals col·legiats i del personal empleat públic i, si escau, els acords de reconeixement o denegació de la compatibilitat.

Disposició addicional catorzena **Mesures contra la violència de gènere**

1. Totes les mesures incloses en aquesta llei relacionades amb la lluita contra la violència de gènere han de tramitar-se de manera preferent i a través de procediments especialment àgils que en garanteixin l'eficàcia.

2. Les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en el marc dels convenis i acords negociats amb els agents socials, han d'aprovar protocols específics de prevenció, reparació i sanció de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe o orientació sexual.

3. Igualment, tenen el deure d'adoptar mesures de sensibilització i prevenció en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i dur a terme actuacions específiques de prevenció de la violència masclista en l'àmbit laboral.

Disposició addicional quinzena **Teletreball**

La conselleria competent en matèria de funció pública estudiarà les fórmules que possibilitin la implantació del teletreball en aquells sectors o col·lectius en què, per les seves característiques o per les funcions o tasques que han d'acomplir, resulti possible.

Disposició addicional setzena **Entitats locals i entitats del sector públic amb menys de cinquanta empleats públics**

1. En les entitats locals i les entitats del sector públic amb menys de cinquanta empleats públics, els percentatges prevists en els articles 61.2 i 87.2 d'aquesta llei s'hauran de comptabilitzar de forma acumulativa durant les ofertes d'ocupació pública consecutives, en la forma en què reglamentàriament s'estableixi.

2. Igualment, aquestes entitats estan exemptes de l'obligatorietat de dur a terme el sorteig a què fan referència els apartats 2 dels articles 65 i 97, i de sol·licitar l'informe d'impacte de gènere previst en l'apartat 3 de l'article 62 d'aquesta llei per aprovar convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública i sempre sens perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

Disposició addicional dissetena **Inaplicació de les regles sobre el grau personal al personal docent**

1. L'article 80, relatiu al grau personal, i les referències que s'hi facin en aquesta llei, no són aplicables al personal funcionari dels cossos o escales en què s'ordena la funció públic docent.

2. El personal docent que ocupi llocs de treball en l'administració, d'acord amb el que estableixin les corresponents relacions de llocs de treball, no consolidarà grau personal.

Disposició addicional divuitena **Competència en matèria de seguretat i salut laboral per al personal docent**

Mentre la conselleria competent en educació no organitzi els seus propis serveis de prevenció de riscos laborals, la competència en matèria de seguretat i salut laboral en general, i especialment quant als procediments d'adaptació i canvi de llocs de treball per motius de salut del personal docent, l'ha de continuar exercint el Servei de Prevenció de Riscos Laborals que depèn de la conselleria competent en matèria de funció pública.

Disposició addicional dinovena **Normes que regeixen el règim de les persones titulars de la gerència i òrgans unipersonals de direcció dels ens del sector públic autòmic**

1. Sens perjudici del que estableix l'apartat següent, les persones titulars de la gerència i dels altres òrgans unipersonals de direcció, administració o gestió ordinària dels ens del sector públic, no ocupen llocs de naturalesa directiva i, per tant, no els són aplicables les prescripcions que, per als llocs de treball d'aquesta naturalesa, recull l'article 45 d'aquesta llei, sinó que es regeixen, en l'àmbit autòmic, per la normativa sobre el sector públic i la resta de normativa relacionada amb els càrrecs de designació política.

2. Les disposicions del paràgraf anterior són aplicables, dins l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, als titulars dels òrgans unipersonals superiors de direcció i gestió a què es refereixen els apartats b) i c) de l'article 69.2 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril, de salut de les Illes Balears.

Disposició addicional vintena **Juntes de personal**

Seguiran vigents les juntes de personal creades en la comunitat autònoma de les Illes Balears existents en el moment d'entrar en vigor aquesta llei i que varen ser creades a l'empara del que disposa l'article 7.5. de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Disposició addicional vint-i-unena **Meses de negociació en l'àmbit de l'Agència Tributària de les Illes Balears**

La previsió de l'apartat 1 de l'article 161 d'aquesta llei s'entén sens perjudici del que estableix la disposició transitòria tercera de la Llei 3/2008, de 14 d'abril, de creació i regulació de l'Agència Tributària de les Illes Balears pel que fa a la creació d'una mesa de negociació pròpia en aquesta entitat.

Disposició transitòria primera **Delegació de competències**

Durant el termini de dotze mesos comptadors des de l'endemà de l'entrada en vigor d'aquesta llei continuaran desplegant els seus efectes les resolucions de delegació de competències en matèria de funció pública existents en el moment de l'entrada en vigor, llevat que les competències ja els corresponguin d'acord amb el capítol I del títol II.

Disposició transitòria segona**Llocs de lliure designació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears**

1. A partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei no es pot crear en l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears cap lloc de treball de nivell 28 o inferior la forma de provisió del qual sigui la lliure designació, llevat que es tracti d'algun dels altres supòsits prevists en l'article 98. No obstant això, durant els dos anys següents a l'entrada en vigor d'aquesta llei, poden continuar convocant-se i proveint-se per lliure designació els que, en el moment de publicar-se aquesta llei, tenen assenyalada aquesta forma de provisió en la relació de llocs de treball. Transcorregut aquest termini, tots els llocs de treball afectats hauran de reconvertir-se i únicament es podran proveir pel sistema de concurs. Malgrat això, en aquelles direccions generals o secretaries generals on no hi hagi lloc de cap de departament i mentre no se'n creï un, hi podrà continuar un únic cap de servei per direcció general o secretaria que tengui la lliure designació com a forma de provisió.

2. Les persones que estiguin ocupant, en el moment d'entrar en vigor aquesta llei, llocs de lliure designació del Gabinet de la Presidència continuen en la situació de serveis especials mentre els ocupin, encara que, a partir de la vigència d'aquesta llei, ja no els correspongui.

Disposició transitòria tercera**Règim jurídic dels processos de selecció i provisió**

1. Els processos de provisió o de selecció que estiguin iniciats en entrar en vigor aquesta llei continuaran la tramitació d'acord amb la normativa anterior, però el règim jurídic aplicable al personal aspirant que obtingui un lloc en el procediment de selecció o de provisió, una vegada resolt, serà el que determina aquesta llei.

2. La limitació en la valoració dels mèrits de la fase de concurs dels procediments de selecció per concurs oposició, establerta en l'apartat 3 de l'article 55 d'aquesta llei, serà aplicable a les convocatòries que s'aprovin dins el termini previst en l'apartat 5 de l'article 30, en execució d'ofertes d'ocupació pública aprovades a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Disposició transitòria quarta**Ampliació del permís de paternitat**

1. El permís de paternitat regulat en la lletra c) de l'article 49 de l'EBEP, per naixement, acolliment o adopció d'un fill o filla, de quinze dies de durada a gaudir pel pare o l'altre progenitor a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció s'ampliarà, per als empleats públics de les administracions de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears, fins a les quatre setmanes a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

2. El personal empleat públic està obligat a tramitar el permís de paternitat corresponent d'acord amb la normativa vigent en matèria de seguretat social. En el cas que el període amb dret a la prestació reconeguda per la normativa de la Seguretat Social sigui inferior a la durada del permís reconegut per l'administració corresponent, aquesta es farà càrrec del pagament de la totalitat de les retribucions.

Disposició transitòria cinquena**Personal laboral que exerceix funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari**

1. El personal laboral fix que, quan va entrar en vigor l'Estatut bàsic de l'empleat públic, exerceixi funcions de personal funcionari o passi a exercir-les en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans de l'esmentada data, podrà continuar exercint-les. Igualment, el personal laboral amb contracte de durada determinada podrà continuar fins que s'acabi la vigència del contracte. Particularment, tot això serà aplicable al personal de l'administració forestal de la comunitat autònoma de les Illes Balears o de les seves entitats de dret públic que tingués assignada l'execució de l'extinció dels incendis forestals en entrar en vigor l'Estatut bàsic de l'empleat públic o hagués passat a complir-les en virtut de proves de promoció o selecció convocades abans d'aqueixa data.

2. Així mateix, el personal laboral fix podrà participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs oposició, de forma independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en aquells cossos i escales als quals figurin adscrits les funcions o els llocs que exerceixi, sempre que tengui la titulació necessària i compleixi la resta de requisits exigits. A aquest efecte, es valoraran com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició.

Disposició transitòria sisena**Valoració del mèrit del treball desenvolupat**

Una vegada s'hagi generalitzat l'aplicació de l'avaluació de l'acompliment, el resultat de l'avaluació obtingut en les destinacions anteriors s'haurà de tenir en compte a l'hora de valorar el mèrit del treball desenvolupat amb anterioritat. A més, quan es determinin i regulin les àrees funcionals i relacionals, aquest criteri s'haurà de valorar de forma preferent quan s'hagi realitzat en les mateixes àrees funcionals o relacionals.

Disposició transitòria setena**Cessament o remoció**

El cessament o la remoció de personal que hagi estat nomenat abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei s'han de regir per les normes que s'hi preveuen.

Disposició transitòria vuitena**Actualització de titulacions**

1. Fins que no es generalitzi la implantació dels nous títols a què es refereix l'article 35 d'aquesta llei, els requisits d'accés per als cossos generals i especials de les administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears seran, juntament amb les titulacions que esmenta, els següents:

- Cossos enquadrats en el grup de classificació A, subgrup A1, títol de doctor llicenciat, arquitecte o enginyer, o equivalent.
- Cossos enquadrats en el grup de classificació A, subgrup A2, títol d'enginyer tècnic, diplomad universitari, arquitecte tècnic o equivalent.

2. Per als cossos generals, es manté l'equivalència al títol de diplomad universitari en haver superat els tres primers cursos complets dels estudis conduents a l'obtenció de qualsevol títol oficial de llicenciat, arquitecte o enginyer o el primer cicle corresponent a aquests estudis, sempre que aquest primer cicle contingui una càrrega lectiva mínima de 180 crèdits, prevista en la disposició adicional primera del Reial Decret 1272/2003, de 10 d'octubre.

3. Una vegada es produeixi la implantació dels nous títols de manera generalitzada, el Govern de les Illes Balears podrà, mitjançant un decret, establir el sistema d'equivalències entre els títols universitaris anteriors i els nous a efecte exclusivament de l'accés a l'ocupació pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Disposició transitòria novena **Grups de classificació**

1. Transitòriament, els grups de classificació existents abans d'entrar en vigor l'Estatut bàsic de l'empleat públic s'integraran en els grups de classificació professional de funcionaris prevists en l'article 35, d'acord amb les equivalències següents:

- Grup A: subgrup A1
- Grup B: subgrup A2
- Grup C: subgrup C1
- Grup D: subgrup C2
- Grup E: agrupacions professionals a què fa referència l'article 35.

2. El personal funcionari que, d'acord amb l'apartat anterior, s'integri en el subgrup professional C1 i al qual en les proves selectives d'accés a l'administració pública es va exigir, de manera específica, expressa i exclusiva en la convocatòria, com a requisit per poder participar-hi, posseir la titulació de tècnic o tècnica superior de formació professional o equivalent, podrà accedir al nou grup professional B mitjançant els processos restringits de promoció interna que a aquest efecte es convoquin, sempre que s'hagi creat el corresponent cos o escala.

En els processos esmentats, s'eximirà el personal de l'avaluació dels continguts que es van tenir en compte en el temari d'accés a la funció pública en la corresponent prova selectiva. El personal que superi aquestes proves d'integració restringida romandrà en el lloc de treball del qual era titular en la seva condició de funcionari de carrera del grup professional C1, es modificarà el lloc i es classificarà com a B, amb les retribucions complementàries que siguin procedents d'acord amb els criteris i les normes generals aplicables en matèria de classificació de llocs de treball establerts en aquesta llei i en la normativa que la desplegui.

3. El personal funcionari que, d'acord amb l'apartat primer, s'integri en el subgrup professional C2 al qual en les proves selectives d'accés a l'administració pública es va exigir de manera específica, expressa i exclusiva en la convocatòria, com a requisit per poder participar-hi, posseir la titulació de tècnic o tècnica de formació professional o equivalent, podrà accedir al nou subgrup professional C1 mitjançant els processos restringits de promoció interna que a aquest efecte es convoquin, sempre que s'hagi creat el corresponent cos o escala. El règim d'integració i els seus efectes seran idèntics als establerts en l'apartat 2 d'aquesta disposició transitòria per al personal que n'estigui afectat.

Disposició transitòria desena

Comissió de serveis en les entitats de dret públic sotmeses amb caràcter general a l'ordenament privat i en altres administracions

1. Les persones funcionàries que, en entrar en vigor aquesta llei, estiguin cedides en comissió de serveis a les entitats de dret públic sotmeses amb caràcter general a l'ordenament privat, d'acord amb el Decret 111/1990, de 13 de desembre, pel qual es regula la situació del personal de l'Administració de la comunitat autònoma que presta serveis a les entitats de dret públic que actuen en règim de dret privat, així com les cedides a consorcis interadministratius, per ocupar llocs no funcionaris, podran continuar-hi per un temps màxim d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei. Transcorregut aquest termini, si continuen prestant serveis en un organisme o entitat del sector públic dels esmentats anteriorment seran declarades d'ofici en excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic, llevat que els correspongui quedar en una altra situació administrativa.

2. Les persones que, en entrar en vigor aquesta llei, estiguin prestant serveis en comissió de serveis en altres administracions podran continuar-hi amb aplicació dels terminis prevists en l'article 102 d'aquesta llei, comptadors des d'aquesta entrada en vigor.

Disposició transitòria onzena

Garantia dels drets retributius

1. El desenvolupament i l'aplicació d'aquesta llei no poden comportar per al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació la disminució de la quantia dels drets econòmics i altres complements retributius vigents en entrar en vigor, sigui quina sigui la situació administrativa en què es trobin.

2. Si el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei no es troba en la situació de servei actiu, se li reconeixeran els drets econòmics i complements retributius inherents al sistema de carrera a partir del moment en què es produeixi el seu reingrés al servei actiu.

Disposició transitòria dotzena

Eventual conversió de la indemnització autonòmica en retribució complementària

Transcorreguts quatre anys des de la publicació d'aquesta llei en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* es negociarà amb les organitzacions sindicals la possible conversió de la indemnització autonòmica en una retribució complementària més.

Disposició transitòria tretzena **Complement de productivitat**

Fins a l'exercici pressupostari següent al que s'hagi regulat i implantat de forma efectiva l'avaluació de l'acompliment en l'administració corresponent, el complement de productivitat es regirà per la normativa anterior, sens perjudici que, en cap cas, a l'Administració de la comunitat autònoma la quantitat individual que correspongui a cada persona funcionària no podrà superar el 15% de les seves retribucions globals anuals.

Disposició transitòria catorzena **Carrera horitzontal**

1. L'aplicació, si escau, de la carrera horitzontal, en les administracions en què s'hagi acordat, no entrarà en vigor fins que s'aprovin els sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment, d'acord amb el que estableix l'article 86, i se'n faci la primera avaluació. No obstant això, es podran efectuar pagaments a compte de la carrera horitzontal, a partir dels terminis que s'acordin.

2. Excepcionalment, per enquadrar inicialment el nivell adequat de la carrera horitzontal, el personal serà classificat en el nivell de carrera que li correspongui tenint en compte únicament i exclusivament el temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació comenci a tenir efectes econòmics. A aquest efecte, per a l'enquadrament inicial, es computarà el temps de serveis prestats com a personal funcionari interí o com a personal laboral temporal. El personal que accedeixi a la carrera professional per aquest procediment mantindrà indemnes tots els mèrits que tenguí, que es podran utilitzar per accedir a nivells superiors.

Disposició transitòria quinzena **Dret al complement de directors generals i altres càrrecs superiors**

1. Les persones nomenades abans d'entrar en vigor aquesta llei en els càrrecs de president o presidenta o gerent de les empreses públiques o dels consorcis amb participació majoritària de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o dels consells insulars, dels apartats c) i e) de la disposició addicional novena de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, tindran el dret a què fa referència la disposició addicional novena d'aquesta llei, encara que es reincorporin quan vigeixi, sempre que els hagin ocupat durant dos anys continuats o tres amb interrupció.

2. També tindran aquest dret les persones nomenades en els càrrecs dels apartats c), d), e), f), g) i h) de la disposició addicional novena, encara que haguessin estat nomenades abans d'entrar en vigor aquesta llei, sempre que quan es reincorporin els hagin ocupat durant dos anys continuats o tres amb interrupció.

Disposició transitòria setzena **Promoció interna del personal transferit**

El dret al reconeixement de la promoció interna per al personal transferit recollit en l'article 91 també serà aplicable al personal funcionari que hagi participat en aquests processos i els hagi superat abans d'entrar en vigor aquesta llei.

En aquest supòsit, el dret s'exercirà de la mateixa manera que una sol·licitud de reingrés, excepte en els casos en què el sol·licitant ocupi de manera definitiva un lloc de treball adscrit a més d'un grup, cas en què se li podrà aplicar l'apartat 4 de l'article 91.

Disposició transitòria dissetena **Pla d'estabilitat laboral**

1. La disposició transitòria vuitena de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, introduïda mitjançant la disposició addicional divuitena de la Llei 8/2004, de 23 de desembre, de mesures tributàries, administratives i de funció pública, es mantindrà vigent fins que es desplegui completament.

2. Els borsins específics prevists en l'apartat 5 de la disposició addicional esmentada tindran preferència sobre qualssevol altres prevists en la normativa de selecció de personal funcionari interí i de personal laboral de durada determinada fins al 31 de desembre de 2010, llevat dels borsins derivats de les convocatòries que es facin després de l'entrada en vigor d'aquesta llei, els quals tindran preferència fins a un any des de la data de publicació de la resolució de les persones aprovades en cada convocatòria.

Disposició transitòria divuitena **Termini de reingrés de les persones que tenien concedida una excedència voluntària per interès particular**

Les persones que, quan entri en vigor aquesta llei, tinguin ja concedida una excedència voluntària per interès particular, fins i tot per aplicació de la disposició final segona del Decret 30/2009, de 22 de maig, pel qual s'aprova el procediment de selecció de personal funcionari interí al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, podran sol·licitar el reingrés d'acord amb el que estableix l'apartat 1 de l'article 125 d'aquesta llei.

Disposició transitòria dinovena **Grau inicial**

El personal funcionari que hagi pres possessió abans de l'entrada en vigor de la Llei 3/2007, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i que per qualsevol circumstància no tenguí un grau consolidat, podrà adquirir, un cop ho hagi sol·licitat, el grau inicial que li correspongui d'acord amb les regles de l'article 82, des de la data d'entrada en vigor d'aquesta llei o, si escau, des del seu reingrés.

Disposició transitòria vintena**Vigència transitòria de les normes esmentades en la disposició transitòria sisena de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari del servei de salut**

Mentre no es dicti la legislació autonòmica específica per al personal estatutari dels serveis de salut de les Illes Balears, li serà d'aplicació, amb rang reglamentari, la normativa declarada vigent per la disposició transitòria sisena de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, amb preferència a la normativa general de funció pública.

Disposició transitòria vint-i-unena**Requisits per ocupar llocs de treball de naturalesa directiva**

Els requisits d'experiència establerts en l'apartat 6 de l'article 45 no seran exigibles per ocupar llocs de treball de naturalesa directiva de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ni dels ens dels sector públic que en depenguin fins als tres anys de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Disposició transitòria vint-i-dosena**Amortització de llocs de treball del Servei de Salut de les Illes Balears**

1. Es declaren a amortitzar els llocs de treball de personal funcionari corresponents a tots els cossos i escales facultatius del Servei de Salut de les Illes Balears, tret dels que tinguin destinació als serveis centrals, sempre que les seves funcions i titulació es corresponguin amb una categoria existent dins l'àmbit estatutari.

2. El personal que pertanyi als cossos i escales que es declaren a amortitzar s'hi manté mentre continuï en actiu i no accedeixi a un altre cos i escala

Disposició derogatòria única

1. Es deroguen totes les normes de rang igual o inferior que s'oposin a aquesta llei.

2. Concretament, queden derogades de manera expressa:

a) La Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears. No obstant això, mentre no es desplegui reglamentàriament o per pacte l'article 142 d'aquesta llei, seguirà vigent el dret a la reducció de jornada previst en els supòsits e) i f) de l'apartat 2 de l'article 119 de la Llei 3/2007.

b) La disposició final tercera de la Llei 3/2008, de 14 d'abril, de creació i regulació de l'Agència Tributària de les Illes Balears.

c) La disposició addicional catorzena i la disposició transitòria primera de la Llei 6/2007, de 27 de desembre, de mesures tributàries i economicoadministratives.

d) El títol X ("Règim del personal de les entitats locals de les Illes Balears") de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears.

e) El Decret 111/1990, de 13 de desembre, pel qual es regula la situació del personal de l'Administració de la comunitat autònoma que presta serveis a les entitats de dret públic que actuen en règim de dret privat (BOIB núm. 9, de 19 de gener de 1991).

f) L'article 18 del Decret 33/1994, de 28 de març, pel qual s'aprova el Reglament de proveïment de llocs de treball i promoció professional.

g) La disposició addicional relativa a l'extinció d'incendis forestals de la Llei 6/2009, de 17 de novembre, de mesures ambientals per impulsar les inversions i l'activitat econòmica a les Illes Balears (BOIB núm. 172, de 24 de novembre de 2009).

Disposició final primera

Es modifica la Llei 2/1996, de 19 de novembre, d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears:

1. Se'n modifica l'article 2, que queda amb la redacció següent:

«Article 2

1. El contingut d'aquesta norma legal és aplicable al president o presidenta, al vicepresident o vicepresidenta, si s'escau, i als consellers o les conselleres que, de conformitat amb el que disposa l'article 15 de la Llei 4/2001, de 14 de març, del Govern de les Illes Balears, integren el Govern com a òrgan superior col·legiat que estableix la política general i dirigeix l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

2. Així mateix, s'inclouen en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei els alts càrrecs de l'administració autonòmica i, a aquest efecte, es consideren alts càrrecs els següents:

a) Directors i directores generals i secretaris i secretàries generals i els altres òrgans que estiguin assimilats al rang de director general.

b) Interventor o interventora general i tesorera o tesorera de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

c) Presidents o presidentes, directors o directores i/o assimilats, sigui quina en sigui la denominació, i secretaris o secretàries generals de les entitats o organismes autònoms de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

d) Director o directora de l'Agència Tributària de les Illes Balears.

e) Rector o rectora de la Universitat de les Illes Balears.

f) Vicerectors o vicerectores de la Universitat de les Illes Balears.

g) Secretari o secretària general de la Universitat de les Illes Balears.

h) Gerent de la Universitat de les Illes Balears.

i) President o presidenta i secretari o secretària general del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, quan aquests càrrecs siguin retribuïts, encara que no es considera retribució, a aquest efecte, la percepció de dietes o indemnitzacions per l'assistència a les sessions dels òrgans directius, així com aquells càrrecs d'òrgans estatutaris que siguin declarats alts càrrecs per una norma de rang legal.

j) Delegat o delegada territorial d'Educació.

k) Aquells altres que es declarin alt càrrec de l'administració autonòmica per norma de rang legal.

3. Les assimilacions a què es refereix aquest article com a generadores d'incompatibilitats o de submissió a control d'interessos han d'estar expressament establertes per via legal o reglamentària.

4. Així mateix, s'inclouen en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei les persones que ocupin la presidència, direcció, gerència i/o altres càrrecs assimilats de les entitats de dret públic que, amb caràcter general, subjecten la seva activitat al règim de dret privat, societats, consorcis i fundacions en les quals el Govern de la comunitat autònoma sigui titular de, com a mínim, més del 50% del capital social o hi participi com a mínim en més del 50% del seu patrimoni, quan els esmentats càrrecs siguin retribuïts.»

2. Se'n modifica l'apartat 2 de l'article 3, que queda amb la redacció següent:

«2. Els membres del Govern de la comunitat autònoma, directors o directores generals, secretaris o secretàries generals, tesorers o tesorera, interventor o interventora general, i aquelles altres persones que ocupin un altre dels càrrecs o dels llocs de treball inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei han d'exercir les seves funcions en règim de dedicació absoluta i exclusiva.»

3. Se'n modifica l'apartat 1 de l'article 4, que queda amb la redacció següent:

«1. Els membres del Govern de la comunitat autònoma, directors o directores generals, secretaris o secretàries generals i altres titulars dels càrrecs o llocs de treball a què es refereix l'article 2 d'aquesta llei han d'exercir les seves funcions en règim de dedicació absoluta i exclusiva i no poden compatibilitzar-les amb l'exercici, pel seu compte o mitjançant substitució o apoderament, de qualsevol altre lloc, càrrec, representació, professió o activitat, tant si són de caràcter públic com privat, per compte propi o d'altri ni, de la mateixa manera, tampoc no poden percebre qualsevol altra remuneració que no sigui la que correspon al càrrec o lloc de treball del qual es derivi la incompatibilitat proclamada en l'article 2 d'aquesta llei. Tampoc no poden, mentre estiguin en l'exercici del càrrec, participar en procediments de provisió de llocs de lliure designació, ni participar en processos selectius d'accés o de promoció interna de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, ni participar en procediments de provisió de llocs de la mateixa conselleria en què estan nomenats o de les entitats o organismes autònoms que en depenguin, encara que sigui per concurs de mèrits.»

4. La lletra e) de l'apartat 1 de l'article 6 queda redactada de la manera següent:

«e) La realització de conferències o de jornades relacionades amb les funcions del seu càrrec.»

5. Se'n modifica la disposició addicional segona, que queda redactada de la manera següent:

«1. Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei, si escau, aquells membres del Consell de Govern que, d'acord amb el que regula l'article 26.1 de la Llei 4/2001, de 14 de març, del Govern de les Illes Balears, no tinguin responsabilitat executiva.

2. Així mateix, queden exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei els titulars de càrrecs i llocs de treball dels consells insulars i de la resta d'entitats de l'administració local que, si escau, seran objecte de regulació específica.»

Disposició final segon

Es modifica la disposició addicional novena de la Llei 3/2008, de 14 d'abril, de creació i regulació de l'Agència Tributària de les Illes Balears, que queda amb la redacció següent:

«Disposició addicional desena

Accés extraordinari a l'escala d'administració tributària del cos de control, inspecció i administració tributària, a l'escala de gestió tributària del cos tècnic d'inspecció i gestió tributària, al cos administratiu tributari i al cos auxiliar tributari de l'Agència Tributària

1. D'acord amb el que estableixi la legislació de funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, l'accés extraordinari a l'escala d'administració tributària del cos de control, inspecció i administració tributària, a l'escala de gestió tributària del cos tècnic d'inspecció i gestió tributària, al cos administratiu tributari i al cos auxiliar tributari de l'Agència Tributària, s'ha de dur a terme d'acord amb les regles següents:

a) El personal funcionari de carrera que, en la data d'inici de les activitats de l'Agència Tributària pertanyi al cos superior de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o a cossos o escales d'altres administracions del grup A, subgrup A1, i sigui titular, encara que no l'ocupi, d'un lloc de treball adscrit a la Direcció General de Tributs i Recaptació, o ocupi, en adscripció provisional, un lloc de treball adscrit a la Direcció General de Tributs i Recaptació, es pot integrar en l'escala d'administració tributària del cos de control, inspecció i administració tributària de l'Agència Tributària.

b) El personal funcionari de carrera que, en la data d'inici de les activitats de l'Agència Tributària, pertanyi al cos de gestió de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o a cossos o escales d'altres administracions del grup A, subgrup A2, i sigui titular d'un lloc de treball, encara que no l'ocupi, adscrit a la Direcció General de Tributs i Recaptació, o ocupi, en adscripció provisional, un lloc de treball adscrit a la Direcció General de Tributs i Recaptació, es pot integrar en l'escala de gestió tributària del cos tècnic d'inspecció i gestió tributària de l'Agència Tributària.

c) El personal funcionari de carrera que, en la data d'inici de les activitats de l'Agència Tributària, pertanyi al cos administratiu de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o a cossos o escales d'altres administracions del grup C, subgrup C1, i sigui titular d'un lloc de treball, encara que no l'ocupi, adscrit a la Direcció General de Tributs i Recaptació, o ocupi, en adscripció provisional, un lloc de treball adscrit a la Direcció General de Tributs i Recaptació, es pot integrar al cos administratiu tributari de l'Agència Tributària.

d) El personal funcionari de carrera que, en la data d'inici de les activitats de l'Agència Tributària, pertanyi al cos auxiliar de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o a cossos o escales d'altres administracions del grup C, subgrup C2, i sigui titular d'un lloc de treball, encara que no l'ocupi, adscrit a la Direcció General de Tributs i Recaptació, o ocupi, en adscripció provisional, un lloc de treball adscrit a la Direcció General de Tributs i Recaptació, es pot integrar en el cos auxiliar tributari de l'Agència Tributària.

2. El personal funcionari que, d'acord amb les regles establertes en aquesta disposició, s'integri en els cossos i les escales de l'Agència Tributària, queda, pel que fa al seu cos o escala d'origen, en la situació administrativa que correspongui.

3. El personal funcionari procedent de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o d'altres administracions que, amb posterioritat a la data d'inici de les activitats de l'Agència Tributària, accedeixi mitjançant convocatòries de provisió a llocs de treball de l'Agència adscrits, entre d'altres, a qualsevol dels cossos i les escales a què es refereix aquesta disposició, també es podrà integrar en aquests cossos i escales de conformitat amb les regles generals establertes en la normativa de funció pública.

Per fer efectiva la integració caldrà la superació del curs específic de formació que s'estableixi a aquest efecte per resolució del president o la presidenta de l'Agència Tributària.

No obstant això, es podrà exonerar de la necessitat de superar aquest curs el personal funcionari que acrediti més de dos anys de serveis efectius a l'Agència Tributària de les Illes Balears. Així mateix, es podrà exonerar el personal funcionari que participi en el curs específic de formació, de la superació d'aquelles matèries en relació amb les quals acrediti l'aprovació de cursos específics de formació impartits per universitats o entitats públiques o que formin part dels temaris corresponents a procediments selectius ja superats.»

Disposició final tercera

1. S'estableix un termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei perquè es puguin adaptar les relacions de llocs de treball d'entitats de dret públic en què es duen a terme funcions públiques d'acord amb l'apartat 6 de l'article 19.

Per a la dotació d'aquests llocs de treball per personal funcionari s'haurà d'utilitzar la dels llocs laborals que estiguin sense ocupar que fins a aquest moment tenien aquestes funcions.

El personal laboral fix que estigui ocupant-los es regirà per la disposició transitòria cinquena. El personal laboral amb contracte de durada determinada continuarà ocupant-los fins que acabi el seu contracte.

2. En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei s'ha d'aprovar el reglament sobre el procediment d'avaluació de l'acompliment del personal de la comunitat autònoma que no sigui personal docent ni estatutari dels serveis de salut.

3. Igualment, en el termini d'un any s'ha d'aprovar el reglament previst en l'article 104.6 sobre mobilitat per motius de salut.

4. En el termini de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei s'ha d'aprovar el reglament sobre els procediments de solució extrajudicial de conflictes col·lectius a què fa referència l'article 171 i la disposició adicional onzena.

5. S'estableix un termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei per adaptar els sistemes informàtics a la nova estructura de retribucions.

Disposició final quarta

S'autoritza el Govern de les Illes Balears perquè dicti les disposicions que siguin necessàries per desplegar aquesta llei.

Disposició final cinquena

Aquesta llei entra en vigor tres mesos després que s'hagi publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 7 de març del 2012.
La Portaveu:
Francina Armengol i Socias.



BUTLLETÍ OFICIAL
DEL
PARLAMENT
DE LES
ILLES BALEARS
