

Sumario

Página

1

Delimitación del concepto de empleo público. Clases de empleados públicos. Planificación y estructuración	25
1. El TREBEP como norma básica	26
2. Especialidades en su aplicación	27
2.1. Objeto	27
2.2. Conformación de modelos propios	28
2.3. Aplicación de las disposiciones del TREBEP a las instituciones forales	29
2.4. Funcionarios públicos propios de las ciudades de Ceuta y Melilla	29
3. Ámbito de aplicación	30
3.1. Funcionarios y personal laboral	30
3.2. Ámbito subjetivo	33
3.2.1. Administraciones territoriales	33
3.2.2. Normas sectoriales	34
3.2.3. Personal con legislación específica propia	35
3.2.4. Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos	38
4. Fundamentos de actuación	39
4.1. Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales	40
4.2. Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional	40
4.3. Sometimiento pleno a la ley y al derecho	41
4.4. Igualdad de trato entre mujeres y hombres	41
4.5. Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera	41
4.6. Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos	42
4.7. Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos	42
4.8. Transparencia	42
4.9. Evaluación y responsabilidad en la gestión	43
4.10. Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas	44
4.11. Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo	44
4.12. Cooperación entre las Administraciones públicas en la regulación y gestión del empleo público	45
5. Entrada en vigor del TREBEP y normativa subsistente	45
6. Concepto y clases de empleados públicos	46
6.1. Funcionarios de carrera	48

6.2.	<i>Funcionarios interinos</i>	49
6.3.	<i>Personal laboral</i>	53
6.4.	<i>Personal eventual</i>	55
6.5.	<i>Personal directivo</i>	59
7.	<i>Planificación en el empleo público</i>	62
7.1.	<i>Concepto de planificación</i>	62
7.2.	<i>Problemas en el ámbito público</i>	63
7.2.1.	<i>La Administración Pública como un sistema complejo de organización</i>	63
7.2.2.	<i>Los mecanismos de control de los objetivos</i>	64
8.	<i>Planificación de recursos humanos en el TREBEP</i>	64
8.1.	<i>Objetivos de la planificación</i>	64
8.2.	<i>Instrumentos de la planificación</i>	66
8.3.	<i>Oferta de empleo público</i>	69
8.4.	<i>Registros de personal y gestión integrada de recursos humanos</i>	74
9.	<i>Estructuración del empleo público</i>	76
9.1.	<i>Estructuración de los recursos humanos</i>	77
9.2.	<i>Desempeño y agrupación de puestos de trabajo</i>	77
9.3.	<i>Ordenación de los puestos de trabajo</i>	79
9.4.	<i>Cuerpos y escalas</i>	86
9.5.	<i>Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera</i>	87

2

Acceso al empleo público y pérdida de la condición de empleado público. Deberes del empleado público	91
1. <i>Introducción</i>	92
2. <i>Acceso a la función pública en la CE</i>	93
2.1. <i>La doctrina del TC sobre el artículo 23.2 CE</i>	95
2.2. <i>Acceso al empleo público en las constituciones europeas</i>	96
3. <i>Principios rectores en el acceso al empleo público</i>	97
3.1. <i>Principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad</i>	98
3.2. <i>Publicidad de las convocatorias y de sus bases</i>	100
3.3. <i>Transparencia</i>	101
3.4. <i>Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección</i>	103
3.5. <i>Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección</i> ..	105
3.6. <i>Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar</i>	106
3.7. <i>Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección</i>	106
4. <i>Requisitos generales</i>	107
4.1. <i>Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de las excepciones a los miembros de países que formen parte de la UE.</i>	108
4.2. <i>Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas</i>	108
4.3. <i>El requisito de la edad</i>	109
4.4. <i>No haber sido separado, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial</i>	110
4.5. <i>Poseer la titulación exigida</i>	111
4.6. <i>Lenguas cooficiales</i>	111

	<u>Página</u>
4.7. <i>Requisitos adicionales</i>	112
5. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados	113
6. Acceso al empleo público de funcionarios españoles de organismos internacionales	116
7. El acceso a la función pública de las personas con discapacidad	117
8. La selección	119
8.1. <i>Órganos de selección</i>	119
8.1.1. Colegiados, miembros imparciales y profesionales y paridad entre mujer y hombre	120
8.1.2. No personal de elección o designación política, ni interinos ni eventuales	121
8.1.3. Pertenencia a título individual, no en representación o por cuenta de nadie	122
8.1.4. Comisiones permanentes de selección	122
8.2. <i>Sistemas selectivos</i>	123
8.2.1. Carácter abierto, garantía de la libre concurrencia y del principio de igualdad	123
8.2.2. Conexión con las funciones a desarrollar	125
8.2.3. Valoración de méritos limitada	126
8.2.4. Cursos o períodos de prácticas y otras pruebas	127
8.2.5. Funcionarios de carrera y personal laboral fijo	127
8.2.6. Propuesta del órgano de selección	128
9. Adquisición de la condición de funcionario de carrera	130
10. Pérdida de la condición de funcionario de carrera	132
10.1. <i>Causas</i>	132
10.2. <i>Renuncia</i>	133
10.3. <i>Pérdida de la nacionalidad</i>	134
10.4. <i>Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público</i>	134
10.5. <i>Jubilación</i>	135
10.5.1. <i>Voluntaria</i>	135
10.5.2. <i>Forzosa</i>	136
10.5.3. <i>Por la declaración de incapacidad permanente</i>	137
10.6. <i>Rehabilitación de la condición de funcionario</i>	138
11. Deberes de los empleados públicos	140
11.1. <i>El código de conducta</i>	141
11.2. <i>Principios éticos</i>	151
11.3. <i>Principios de conducta</i>	158
11.4. <i>Un nuevo entorno regulatorio para una nueva Administración</i>	166

3

Derechos de los empleados públicos. Situaciones y carrera profesional	167
1. Derechos individuales	168
1.1. <i>A la inamovilidad</i>	169
1.2. <i>Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias</i>	171
1.3. <i>Progresión en la carrera profesional y promoción interna</i>	172
1.4. <i>A las retribuciones</i>	173
1.5. <i>A participar y ser informado</i>	175
1.6. <i>A la defensa jurídica y protección</i>	175

1.7.	<i>A la formación continua</i>	178
1.8.	<i>Al respeto</i>	179
1.9.	<i>A la no discriminación</i>	182
1.10.	<i>A la conciliación</i>	183
1.11.	<i>A la libertad de expresión</i>	184
1.12.	<i>A recibir protección eficaz</i>	185
1.13.	<i>A las vacaciones</i>	186
1.14.	<i>A la jubilación</i>	188
1.15.	<i>A la seguridad social</i>	188
1.16.	<i>A la libre asociación profesional</i>	190
1.17.	<i>A los demás derechos</i>	191
2.	Derechos individuales de ejercicio colectivo	191
2.1.	<i>A la libertad sindical</i>	192
2.2.	<i>A la negociación colectiva y la participación</i>	193
2.2.1.	Introducción	193
2.2.2.	Personal laboral	195
2.2.3.	Funcionarios públicos	196
2.3.	<i>A la huelga</i>	208
2.4.	<i>A plantear conflictos colectivos</i>	210
2.5.	<i>De reunión</i>	212
3.	La carrera administrativa	213
3.1.	<i>Derecho y concepto</i>	213
3.2.	<i>Modalidades</i>	215
3.3.	<i>Carrera vertical</i>	216
3.4.	<i>Carrera horizontal</i>	216
3.5.	<i>Promoción interna como fórmula de carrera</i>	217
3.6.	<i>Personal laboral</i>	220
3.7.	<i>La evaluación del desempeño</i>	220
3.7.1.	Obligación de establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño	221
3.7.2.	Características generales que deben reunir los sistemas de evaluación del desempeño	222
3.7.3.	Conexiones de la evaluación del desempeño en el ámbito de la relación jurídica de empleo público	222
4.	Situaciones administrativas	223
4.1.	<i>Concepto y clases</i>	223
4.2.	<i>Servicio activo</i>	224
4.3.	<i>Servicios especiales</i>	225
4.4.	<i>Servicio en otras Administraciones Públicas</i>	228
4.5.	<i>Excedencia</i>	231
4.5.1.	Excedencia voluntaria por interés particular	231
4.5.2.	Excedencia voluntaria por agrupación familiar	232
4.5.3.	Excedencia por cuidado de familiares	232
4.5.4.	Excedencia por razón de violencia de género	233
4.5.5.	Excedencia por razón de violencia terrorista	233
4.6.	<i>Suspensión de funciones</i>	234
4.6.1.	Suspensión firme	234

	<u>Página</u>
4.6.2. Suspensión provisional	234
4.7. Reingreso al servicio activo	235
4	
Régimen retributivo. Ordenación del tiempo de trabajo. Provisión de puestos de trabajo	239
1. Régimen retributivo	239
1.1. Marco competencial	239
1.2. Concepto y clasificación	241
1.3. Retribuciones básicas	243
1.4. Retribuciones complementarias	245
1.4.1. La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa	247
1.4.2. La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo	248
1.4.3. El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos	249
1.4.4. Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo	251
1.5. Pagas extraordinarias	252
1.6. Funcionarios interinos	253
1.7. Funcionarios en prácticas	255
1.8. Personal laboral	256
1.9. Indemnizaciones	256
1.9.1. Comisiones de servicio con derecho a indemnización	257
1.9.2. Desplazamientos dentro del término municipal por razón del servicio	258
1.9.3. Traslado de residencia	258
1.9.4. Asistencias	258
1.10. Diferidas	258
1.11. Deducciones	259
2. Ordenación del tiempo de trabajo	260
2.1. Jornada	261
2.1.1. Introducción y límites	261
2.1.2. Tiempo de descanso	262
2.1.3. Descanso semanal	263
2.1.4. Incumplimiento	263
2.1.5. AGE	263
2.2. Permisos	265
2.2.1. Permisos comunes	266
2.2.2. Permisos por motivos de conciliación y por razón de violencia de género	276
2.3. Vacaciones	283
3. Provisión de puestos de trabajo	290
3.1. Introducción	290
3.2. Principios	291
3.3. Procedimientos	292

	<u>Página</u>
3.4. Concurso	294
3.5. Libre designación	297
3.6. Movilidad	303
3.6.1. Voluntaria	304
3.6.2. Forzosa	304
3.6.3. Nombramientos provisionales	306
3.6.4. Por razón de violencia de género	308
3.6.5. Movilidad interadministrativa	309
5	
Régimen disciplinario. Régimen de incompatibilidades	313
1. Régimen disciplinario	313
1.1. Responsabilidad disciplinaria y leyes de desarrollo del TREBEP	313
1.2. Ejercicio de la potestad disciplinaria	316
1.2.1. Independencia de la responsabilidad disciplinaria de cualquier otra responsabilidad de la Administración	316
1.2.2. Principios para el ejercicio de la acción disciplinaria	317
1.2.3. Conexión con el enjuiciamiento penal	323
1.3. Faltas disciplinarias	324
1.3.1. Faltas muy graves	325
1.3.2. Faltas graves	341
1.3.3. Faltas leves	342
1.4. Sanciones	344
1.4.1. Marco competencial	344
1.4.2. Concepto y clases	345
1.5. Prescripción de las faltas y sanciones	350
1.6. Medidas provisionales	351
1.6.1. Necesidad de determinación expresa en el procedimiento disciplinario correspondiente	351
1.6.2. Duración máxima de la suspensión provisional	351
1.6.3. Derechos del funcionario durante la suspensión provisional	352
1.6.4. Consecuencias derivadas del procedimiento disciplinario	352
1.7. Procedimiento disciplinario	353
2. Régimen de incompatibilidades	362
2.1. Fundamento del establecimiento de un sistema de incompatibilidades	362
2.2. Finalidades de la ley 53/1984	364
2.3. Ámbito de aplicación	365
2.4. Actividades públicas	367
2.4.1. Regla general	367
2.4.2. Reglas especiales	367
2.4.3. Requisitos comunes	369
2.4.4. Actividades exceptuadas	369
2.5. Actividades privadas	370
2.5.1. Actividades privadas incompatibles	370
2.5.2. Actividades privadas necesitadas de reconocimiento de compatibili- dad	372

2.6.	<i>Procedimiento para el reconocimiento o denegación de la compatibilidad y reglas comunes en la aplicación de esta</i>	373
2.6.1.	<i>Procedimiento</i>	373
2.6.2.	<i>Disposiciones comunes</i>	374

6

El régimen jurídico de los empleados de régimen especial. Personal estatutario (I)

	377
1.	Régimen jurídico del personal estatutario	378
1.1.	<i>Justificación</i>	378
1.2.	<i>Principios y criterios</i>	379
2.	Clases de personal estatutario	381
2.1.	<i>Criterios de clasificación</i>	381
2.2.	<i>Personal estatutario sanitario</i>	382
2.3.	<i>Personal estatutario de gestión y servicios</i>	382
2.4.	<i>Personal estatutario fijo</i>	383
2.5.	<i>Personal estatutario temporal</i>	383
2.5.1.	<i>Interino</i>	384
2.5.2.	<i>Eventual</i>	385
2.5.3.	<i>De sustitución</i>	387
3.	Derechos y deberes	388
3.1.	<i>Derechos individuales</i>	389
3.1.1.	<i>En el EM</i>	389
3.1.2.	<i>En la LOPS</i>	395
3.2.	<i>Derechos colectivos</i>	395
3.3.	<i>Deberes</i>	400
4.	Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo	404
4.1.	<i>Adquisición de la condición de personal estatutario fijo</i>	404
4.2.	<i>Pérdida de la condición de personal estatutario fijo</i>	405
4.2.1.	<i>Renuncia</i>	405
4.2.2.	<i>Pérdida de la nacionalidad</i>	406
4.2.3.	<i>Sanción de separación del servicio</i>	406
4.2.4.	<i>Penas de inhabilitación absoluta o especial</i>	406
4.2.5.	<i>Jubilación</i>	407
4.2.6.	<i>Incapacidad permanente</i>	410
4.3.	<i>Recuperación de la condición de personal estatutario fijo.</i>	410
5.	Provisión de plazas, selección y promoción interna	411
5.1.	<i>Principios</i>	411
5.2.	<i>Sistemas de provisión</i>	412
5.3.	<i>Convocatorias de selección y requisitos de participación</i>	413
5.4.	<i>Personas con discapacidad</i>	415
5.5.	<i>Sistemas de selección</i>	416
5.6.	<i>Órganos de selección</i>	418
5.7.	<i>Nombramientos de personal estatutario fijo</i>	418
5.8.	<i>Selección de personal temporal</i>	418
5.9.	<i>Período de prueba</i>	419

5.10. Promoción interna	420
5.11. Promoción interna temporal	421
6. Movilidad del personal	423
6.1. Movilidad por razón del servicio	424
6.2. Movilidad voluntaria	424
6.3. Comisiones de servicio	426
7. Carrera profesional	427
8. Retribuciones	430
8.1. Criterios generales	430
8.2. Retribuciones básicas	432
8.3. Retribuciones complementarias	433

7

El régimen jurídico de los empleados de régimen especial personal estatutario (II)	439
1. Jornada de trabajo y permisos	439
1.1. Ordenación del tiempo de trabajo y definiciones	439
1.2. Jornada	442
1.2.1. Ordinaria	442
1.2.2. Complementaria	442
1.2.3. Especial	444
1.2.4. A tiempo parcial	445
1.3. Descansos y vacaciones	446
1.3.1. Pausa en el trabajo	446
1.3.2. Descanso diario	446
1.3.3. Descanso semanal	448
1.3.4. Vacaciones anuales	450
1.3.5. Fiestas y permisos	451
1.4. Medidas especiales en materia de salud pública	452
2. Situaciones	453
2.1. Servicio activo	455
2.2. Servicios especiales	455
2.3. Servicios bajo otro régimen jurídico	457
2.4. Servicios de gestión clínica	457
2.5. Excedencia por prestar servicios en el sector público	458
2.6. Excedencia voluntaria	458
2.6.1. Por interés particular	459
2.6.2. Por agrupación familiar	459
2.6.3. De oficio	459
2.6.4. Por investigación	459
2.7. Suspensión de funciones	460
2.8. Reingreso al servicio activo	461
3. Régimen disciplinario	463
3.1. Principios de la potestad disciplinaria	463
3.2. Clases de faltas	466
3.2.1. Faltas muy graves	467

	<u>Página</u>
3.2.2. Faltas graves	481
3.2.3. Faltas leves	486
3.3. <i>Prescripción de las faltas</i>	488
3.4. <i>Clases de sanciones</i>	489
3.4.1. Separación del servicio	490
3.4.2. Traslado forzoso con cambio de localidad	490
3.4.3. Suspensión de funciones	490
3.4.4. Traslado forzoso a otra institución o centro sin cambio de localidad ..	491
3.4.5. Apercibimiento	491
3.5. <i>Anotación, prescripción y cancelación de las sanciones</i>	491
3.6. <i>Procedimiento disciplinario</i>	492
3.6.1. Principios	492
3.6.2. Derechos	494
3.7. <i>Medidas provisionales</i>	496
4. Incompatibilidades	497
8	
El personal de las Administraciones Locales	501
1. El modelo local de función pública	502
1.1. <i>Breve apunte histórico sobre el modelo funcionarial y un apunte sobre la regulación vigente</i>	503
1.1.1. Algunas referencias a las grandes reformas normativas del siglo XIX y primeros años del siglo XX.	503
1.1.2. La regulación vigente	503
1.2. <i>La función pública local propia de cada Administración Local</i>	505
2. El régimen del personal al servicio de la Administración Local	505
2.1. <i>Una cuestión previa: la organización funcional de la Administración Local como condicionante del régimen de empleo público</i>	505
2.1.1. El régimen común	506
2.1.2. El modelo específico de las grandes ciudades	507
2.2. <i>La regulación vigente desde la perspectiva del régimen local</i>	510
2.2.1. La normativa local en el ámbito derogatorio del EBEP	510
2.2.2. Texto refundido del EBEP	511
2.2.3. La regulación en la ley de bases de régimen local	511
3. La posición ordinamental del TREBEP y el régimen local	512
3.1. <i>Consideraciones generales</i>	512
3.1.1. Ámbito de aplicación	512
3.1.2. Régimen jurídico	512
3.2. <i>Referencias específicas dentro del personal al servicio de la Administración Local</i>	514
3.2.1. Funcionarios con habilitación estatal	514
3.2.2. Policía local	515
4. La planificación estratégica	515
4.1. <i>Consideración de carácter general</i>	515
4.2. <i>La ejecución de los planes</i>	518
4.2.1. Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos como de sus perfiles profesionales o niveles de cualificación	519

4.2.2.	Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo	520
4.2.3.	Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal del ámbito que se determine	520
4.2.4.	Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa	522
4.2.5.	La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público	524
4.3.	<i>Las plantillas de personal</i>	525
5.	Aspectos más relevantes del régimen jurídico de los funcionarios de la Administración Local	526
5.1.	<i>Características generales</i>	526
5.1.1.	Las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección y formación de tales funcionarios	528
5.1.2.	Titulación requerida	528
5.2.	<i>La ordenación profesional de la función pública local</i>	528
5.3.	<i>Sistemas selectivos</i>	529
5.3.1.	Breve referencia a los sistemas de selección	529
5.3.2.	El procedimiento selectivo	530
5.4.	<i>Derechos en el marco de la relación de empleado público</i>	536
5.5.	<i>Retribuciones</i>	540
5.5.1.	Retribuciones básicas	540
5.5.2.	Las retribuciones complementarias	541
5.5.3.	Las indemnizaciones por razón de servicio	544
5.6.	<i>Provisión de puestos de trabajo</i>	546
5.6.1.	Concurso	547
5.6.2.	El concurso específico	550
5.7.	<i>Las situaciones administrativas</i>	552
5.7.1.	Servicio activo	552
5.7.2.	Servicios especiales	553
5.7.3.	Servicio en otras administraciones públicas	554
5.7.4.	Excedencia	555
5.7.5.	Suspensión de funciones	556
5.8.	<i>Deberes esenciales de la relación funcional</i>	557
5.9.	<i>Régimen de incompatibilidades</i>	559
5.9.1.	Actividades públicas	559
5.9.2.	Actividades privadas	562
6.	La responsabilidad de los funcionarios	564
6.1.	<i>Responsabilidad penal</i>	564
6.1.1.	Responsabilidad penal en delitos específicos	564
6.1.2.	Delitos específicos de los funcionarios	565
6.2.	<i>La responsabilidad civil</i>	565
7.	Régimen disciplinario de los funcionarios públicos	566
7.1.	<i>Principios de la potestad sancionadora y del régimen de las infracciones muy graves</i>	566
7.2.	<i>El procedimiento disciplinario</i>	568
8.	Los cuerpos nacionales de la Administración Local	569

	<u>Página</u>
8.1. <i>La conformación de los cuerpos nacionales y su situación actual</i>	569
8.2. <i>Breve consideración histórica</i>	569
8.2.1. <i>Consideraciones generales</i>	569
8.2.2. <i>Consideraciones específicas: los cuerpos nacionales y las funciones que se les atribuyen</i>	570
8.3. <i>La situación previa: la regulación consolidada en los siglos XX y XXI</i>	573
8.4. <i>La denominada «ley de grandes ciudades»</i>	575
8.5. <i>La última reforma de los cuerpos nacionales: la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local</i>	576
8.5.1. <i>Estructura y organización</i>	576
8.5.2. <i>Creación, clasificación y supresión de puestos</i>	577
8.5.3. <i>Reclutamiento</i>	577
8.5.4. <i>Provisión de puestos de trabajo</i>	577
8.5.5. <i>Provisión provisional de puestos</i>	578
8.5.6. <i>Régimen disciplinario</i>	578
9	
El personal laboral de las Administraciones Públicas	581
1. <i>Introducción</i>	581
2. <i>El problema de la personalidad jurídica única y el derecho laboral</i>	583
3. <i>Personal laboral como empleado público</i>	584
3.1. <i>Régimen común</i>	584
3.2. <i>Normativa aplicable</i>	585
3.2.1. <i>Hay remisiones incondicionadas</i>	586
3.2.2. <i>Hay remisiones condicionadas</i>	587
3.3. <i>Concepto</i>	589
3.4. <i>Personal laboral fijo y personal laboral indefinido</i>	590
4. <i>Sistema de fuentes del derecho laboral</i>	593
4.1. <i>Normas estrictamente laborales</i>	594
4.2. <i>Normas administrativas</i>	595
4.2.1. <i>De carácter general</i>	595
4.2.2. <i>De carácter sectorial</i>	595
4.3. <i>Convenios colectivos</i>	595
5. <i>Selección del personal laboral</i>	598
6. <i>Derechos del personal laboral: carrera y promoción</i>	603
6.1. <i>Derechos individuales</i>	603
6.2. <i>Derechos individuales de ejercicio colectivo</i>	609
6.3. <i>Carrera profesional y promoción del personal laboral</i>	611
7. <i>Retribuciones</i>	613
8. <i>Negociación colectiva, representación y participación</i>	619
9. <i>Jornada, permisos y vacaciones</i>	621
10. <i>Clasificación</i>	623
11. <i>Provisión de puestos y movilidad</i>	626
12. <i>Situaciones</i>	636
13. <i>Deberes y responsabilidad disciplinaria</i>	639
13.1. <i>Deberes</i>	639

	<u>Página</u>
13.1.1. Código de conducta	640
13.1.2. Principios éticos	640
13.1.3. Principios de conducta	641
13.2. <i>Responsabilidad disciplinaria</i>	642
13.2.1. Los principios para el ejercicio de la acción disciplinaria	642
13.2.2. La clasificación y ordenación de las faltas	643
13.2.3. Las sanciones	646
13.2.4. Prescripción	648
14. Incompatibilidades	648
Í Índice Analítico.....	 651