



Ley 7/07 del Estatuto Básico: Retribuciones, Reducción de Jornada por Guarda Legal y Paternidad

La [Ley 7/07, de 12 de abril, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público](#), establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, en torno a la idea de buena Administración, servicio a los ciudadanos y al interés general, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 1 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)).

Nos centramos en tres de las muchas cuestiones que en el mismo se regulan: retribuciones, reducción de jornada por guarda legal y paternidad, no sólo por la importancia intrínseca de las mismas, sino también, por la proximidad en el tiempo de las modificaciones que a través de la Ley Orgánica 3/2007 se han producido en los diferentes textos que hasta el momento las regulaban (principalmente Ley 30/84 y Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

El artículo 103.3 de la Constitución establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y su artículo 149.1.18.ª atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas.

Pese a estas previsiones constitucionales no se ha aprobado hasta la fecha una ley general del Estado que, en cumplimiento de las mismas, regule de manera completa las bases de dicho régimen estatutario. Son escasas en nuestro país las ocasiones históricas en las que se ha emprendido y culminado esta tarea, con mayor o menor fortuna (Real Decreto de 3 de abril de 1828, Estatuto de Bravo Murillo de 1852, la Ley de Bases de 22 de julio de 1918 y su Reglamento que contienen el denominado Estatuto de Maura, y, finalmente, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964).

Hay que añadir, no obstante, que después de la Constitución han visto la luz diversas reformas del régimen legal de los empleados públicos: la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (básica), Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y la Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula el sistema de representación de los funcionarios públicos y su participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de empleo.

La dispersión de la legislación básica en varios textos aconsejaba su refundición en el marco de un modelo coordinado para las políticas de personal. Se intentó en 1999 mediante la presentación de un Proyecto de Ley de Estatuto Básico de la Función Pública, que no llegó a tramitarse. La [Ley 7/07, de 12 de abril, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público](#) implica en este sentido la culminación de un largo proceso.



La Ley 7/07, de 12 de abril, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público, establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, en torno a la idea de buena Administración, servicio a los ciudadanos y al interés general, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres [art. 1 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (BOE de 23 de marzo)]. El Estatuto Básico del Empleado Público contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio.

El **sistema de empleo público** debe hacer posible el *atraer a los profesionales que la Administración necesita, que estimule a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporcione la formación adecuada y les brinde suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilite una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías*. Para eso, la legislación básica de la función pública debe crear el marco normativo que garantice la selección y la carrera sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que establezca un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de los empleados públicos.

Pero el **régimen de la función pública** no puede configurarse hoy sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado sino que *cada Administración debe poder configurar su propia política de personal*. No debe desconocerse que un porcentaje significativo de los empleados públicos tienen la condición de *personal laboral*, si bien por imperativo constitucional no puede ser éste el régimen general del empleo público en nuestro país, ni existen razones que justifiquen hoy una extensión relevante de la contratación laboral en el sector público: la relación laboral de empleo público está sujeta a ciertas especificidades y por eso algunos principios, como los de mérito y capacidad en el acceso, y ciertas normas de derecho público, como el régimen de incompatibilidades, vienen siendo de aplicación común al personal estatutario y al laboral.

Más aun, la *negociación colectiva* del personal al servicio de las Administraciones Públicas, aunque separada para uno y otro tipo de personal hasta este momento, ha tenido como consecuencia una creciente aproximación de las condiciones de empleo que les afectan. En lo no dispuesto por el Estatuto Básico, que regula las especialidades del empleo público de esta naturaleza, habrá de aplicarse la *legislación laboral común*.

En desarrollo de este Estatuto Básico, el legislador estatal y el de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, habrán de aprobar o modificar las leyes de función pública de sus Administraciones, así como las normas aplicables a la Administración local, respetando en este último caso la autonomía organizativa de las entidades locales. La negociación colectiva concretará las condiciones de empleo de todo el personal al servicio de la Administración.



En el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón, partimos de la interpretación de los art. 239 de la Ley 7/99 de Administración Local de Aragón (junto con el 235.3 para los funcionarios de carrera) en relación con el art. 142 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, de los que deducimos que: El art. 142 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, (artículo no derogado por la DD Única de la Ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público) prevé que “Los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado”. El art. 239 de la Ley 7/99 de Administración Local de Aragón establece “El régimen estatutario de los funcionarios locales en cuanto a la adquisición y pérdida de su condición, las situaciones administrativas, los derechos sindicales, de negociación colectiva y participación, derechos, deberes y responsabilidades y el régimen disciplinario serán equivalentes a los de los funcionarios de la Comunidad Autónoma, sin perjuicio de las competencias de la Administración General del Estado en el caso de la separación del servicio de los funcionarios con habilitación de carácter nacional”.

Y el art. 235.3 de la Ley 7/99 añade: “En todo lo no previsto por la legislación básica de régimen local, por la legislación básica de funcionarios de las Administraciones públicas o por la presente Ley de Administración local, la legislación de función pública de la Comunidad Autónoma será aplicable a los funcionarios de carrera de las entidades locales”.

La Ley 7/07 comienza por regular un conjunto de **principios generales** exigibles a quienes son empleados públicos, incluye un listado de derechos básicos y comunes, distinguiendo entre los de carácter individual y los derechos colectivos, incorporando a los más tradicionales otros de reciente reconocimiento, como los relativos a la objetividad y transparencia de los sistemas de evaluación, a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales (preferentemente en horario laboral), al respeto de su intimidad personal, especialmente frente al acoso sexual o moral (art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), a la no discriminación (art. 2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 14.8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)... todo ello, en el art. 14 de la Ley 7/07.

Por primera vez se establece en nuestra legislación una regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos, fundada en principios éticos y reglas de comportamiento, que constituye un auténtico código de conducta. El servicio público, se asienta sobre una específica “cultura” de lo público, no incompatible con las demandas de mayor eficiencia y productividad.



Seguidamente el Estatuto Básico define las **clases de empleados públicos** -funcionarios de carrera e interinos, personal laboral, personal eventual- regulando la nueva figura del personal directivo. Este último está llamado a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional se somete a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados en función de los objetivos. Se hace preciso modificar la clasificación actual en la que se integran los funcionarios teniendo en cuenta la evolución que ha experimentado en los últimos años nuestro sistema educativo y en previsión del proceso abierto de reordenación de los títulos universitarios, en función del título exigido para su ingreso, estableciéndose un grupo A, con dos subgrupos A1 y A2; un grupo B y un grupo C, a su vez con los subgrupos C1 y C2.

En materia de **acceso al empleo público** ha sido preocupación esencial garantizar en la mayor medida posible la aplicación de los principios de *igualdad, mérito y capacidad*, así como la *transparencia* de los procesos selectivos y su *agilidad*, sin que esto último menoscabe la *objetividad* de la selección. En particular se hace hincapié en las garantías de *imparcialidad y profesionalidad, independencia y discrecionalidad técnica de los miembros de los órganos de selección*, estableciendo determinados *límites* a su composición. A ello se añade el criterio favorable a la *paridad de género*, en coherencia con la mayor preocupación actual de nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres (art. 52 a 54 de de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El art. 60 de la Ley 7/07 expresa con claridad “Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección”. Criterios semejantes se han de aplicar a la carrera de los funcionarios y a la provisión de puestos. Sin imponerlo a todas las Administraciones Públicas, el Estatuto Básico permite que se configuren modelos de carrera horizontal, desvinculada de los cambios de puesto de trabajo y basada en el desarrollo de las competencias y en el rendimiento.

Elemento fundamental de la nueva regulación es, en cualquier caso, la **evaluación del desempeño de los empleados públicos**, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia (ver Disposición Final 4ª de la Ley 7/07). La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento (art. 16 a 20 de la Ley 7/07) También se han de establecer **instrumentos de colaboración que faciliten la movilidad voluntaria de los funcionarios entre distintas Administraciones**: es preciso flexibilizar las reglas de movilidad funcional y geográfica.



Consecuentemente con lo anterior, la Ley introduce algunas **modificaciones en el sistema retributivo** de los funcionarios públicos (ver Disposición Final 4ª de la Ley 7/07).

En esta materia, el Estado, a través de las *Leyes de Presupuestos Generales*, debe mantener las competencias que le permitan ejercer un control sobre el gasto de personal, que es un componente esencial del gasto público y, por ende, de la Hacienda general. Pero ello, no obsta al reconocimiento de una mayor autonomía en la determinación de una parte de las retribuciones de carácter complementario, que pueden variar en unas y otras Administraciones (art. 21 y siguientes de la Ley 7/07)

En coherencia con ello, las retribuciones complementarias podrán vincularse al grado, nivel o categoría alcanzado en la carrera, a las características del puesto de trabajo que se desempeña y al rendimiento, iniciativa, interés o esfuerzo aplicado al desempeño.

Además, el Estatuto satisface una antigua y permanente reivindicación de los funcionarios determinando que la cuantía de las pagas extraordinarias comprende una mensualidad completa de las retribuciones básicas y de las complementarias de carácter fijo, derecho que ya disfrutaban hoy en muchos casos los empleados con contrato laboral: establece el art. 22.4 de la Ley 7/07 que “Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24 (factores identificados con el hasta ahora denominado complemento de productividad, y las gratificaciones por servicios extraordinarios). Además el art. 25.2 de la Ley 7/07 dispone que a los funcionarios interinos “Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo” (ver Disp. Final 4ª). Esta determinación en relación con los funcionarios interinos nos trae a la memoria jurisprudencia como la STC 20/2001 de 29 Enero de 2001 que afirmaba con claridad que el cese de una funcionaria interina a causa de su maternidad vulneraba su derecho a no ser discriminada por razón de sexo.

La Disposición Adicional Novena añade “Los funcionarios de carrera tendrán garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública”. El Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón establece con carácter general que: artículo 47 “La Diputación General de Aragón establecerá un régimen de retribuciones del personal a su servicio... Dicho régimen retributivo se ajustará a lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública”. Artículo 48 “La cuantía de las retribuciones básicas, que serán iguales a las de los funcionarios de la Administración del Estado...” [los art. 23 y 24 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública han sido derogados por la Disposición Derogatoria Única b) de la Ley 7/07].



El art. 6.3.3 de la Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón establece “Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, que habrán de abonarse una en el mes de junio, y la otra en el de diciembre de cada año, ambas por la cuantía resultante de dividir en catorce pagas el salario bruto establecido anualmente por Acuerdo de Consejo de Gobierno más la antigüedad. El devengo se producirá el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y los derechos del trabajador en dicha fecha”.

En materia de *situaciones administrativas*, la Ley 7/07 *simplifica y reordena* la regulación actual, estableciendo un conjunto de reglas comunes para todos los funcionarios de carrera. Reconociendo la posibilidad de que, por ley de las Comunidades Autónomas se puedan introducir supuestos distintos.

Especial referencia merece el capítulo de la Ley 7/07 dedicado a la *negociación colectiva* y a la *participación y representación institucional de los empleados públicos*: el Estatuto recalca los principios de *legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia* que han de presidir la negociación, e introduce o consolida novedades de relieve en orden a la estructura de la negociación colectiva, permitiendo negociar en una misma Mesa las condiciones de empleo comunes al personal funcionario y al personal laboral.

En el Capítulo V de la Ley 7/07, el art. 48 h) se refiere a un permiso que da lugar a una *reducción de jornada*: “Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida”.

Se aumenta así la edad de 6 a 12 años que establecía el art. 30 g) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, que acababa de ser modificada en este sentido por la Disposición adicional 19ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Y en cualquier caso, hay que tener en cuenta que este no es un permiso exclusivo del personal funcionario, tal y como parece deducirse de la redacción del art. 51 de la Ley 7/07 “Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo (el V) y el la legislación laboral correspondiente”.



Mención aparte merecen los trabajadores que no estén al servicio de las Administraciones Públicas, y a los que se le aplicará el art. 37.5 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla”.

El art. 4.6. b) del Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Aragón (Orden de 6 de septiembre de 2006) establece que “Los funcionarios que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrán derecho a flexibilizar en máximo de una hora el horario fijo de su jornada” a lo que el art. 4.9 añade:

“La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del funcionario. Los funcionarios que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo”.

El art. 8 de la Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón establece:

“Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrán derecho a flexibilizar en máximo de una hora el horario fijo de su jornada. Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo”.

A lo que el art. 10.2 añade “Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo. Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de respetar los regímenes vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo... se conservará el derecho a disfrutar, por esta reducción, y para menores hasta seis años, un máximo de dos horas diarias con disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar”.



Tampoco existe una total igualdad en la regulación del permiso de paternidad para personal al servicio de la Administración pública (funcionarios y laborales, según dispone el art. 51 de la Ley 7/07) y el resto de trabajadores sometidos en exclusiva al Estatuto de los Trabajadores: a los primeros se refiere el art. 49 c) de la Ley 7/07 al decir que el “Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b) ...el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia”.

Dando así también nueva regulación al art. 30.1 a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, que acaba de ser modificado en este sentido por la Disposición adicional 19ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su art. 44.3 establece “Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social (ver Disposición Adicional 18ª en su nueva redacción: Capítulo IV ter) (art. 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Por su parte, el permiso por paternidad de los trabajadores no sometidos a la Ley 7/07 sino al TR del Estatuto de los Trabajadores, tiene nueva regulación en el nuevo art. 48 bis del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4”. En todo caso, la Disposición Transitoria Sexta añade que “Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto”.



El art. 6.d) del Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Aragón (Orden de 6 de septiembre de 2006) establece:

“Por nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a diez días laborables a contar desde el día de nacimiento.

Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se tendrá derecho a diez días laborables a disfrutar por uno de los padres desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción”.

El art. 14.2 d) de la Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón establece:

“Por nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a diez días laborables a contar desde el día de nacimiento.

Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se tendrá derecho a diez días laborables a disfrutar por uno de los padres desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción”.

En cuanto al régimen disciplinario, el Estatuto, ordena los principios a que debe someterse el ejercicio de esta potestad pública respecto de los empleados públicos, tipifica las infracciones muy graves y amplía el abanico de posibles sanciones.

Por lo demás se remite ampliamente a la legislación que, en su desarrollo, dicten el Estado y las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

En su Título final se establecen los órganos e instrumentos de cooperación entre las Administraciones Públicas.

Aunque el Estatuto mantiene en vigor el sistema de incompatibilidades actual se hace necesario adecuarlo en parte al nuevo régimen jurídico establecido.

La Disposición Adicional Segunda y Séptima se refieren a los Funcionarios con habilitación de carácter estatal.

La Disposición Transitoria Tercera a la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.

La Disposición Transitoria Cuarta a la consolidación de empleo temporal.



En virtud de la Ley 7/07 quedan derogadas con el alcance establecido en la disposición final cuarta los artículos de las disposiciones a que se refiere la Disposición Derogatoria Única: Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; Ley 17/1993, de 23 de diciembre, sobre incorporación a la función pública española de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea; Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, (el artículo 92 y el Capítulo III del Título VII); Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, (el Capítulo III del Título VII). Todas las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Estatuto.

La Disposición Final Segunda establece que:

“Las previsiones de esta Ley son de aplicación a todas las Comunidades Autónomas respetando en todo caso las posiciones singulares en materia de sistema institucional y las competencias exclusivas y compartidas en materia de función pública y de autoorganización que les atribuyen los respectivos Estatutos de Autonomía, en el marco de la Constitución”.

La Disposición Final Cuarta dispone que el Estatuto:

“entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto...

Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”.

M^a Esperanza Serrano Ferrer