

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### MINISTERI DE LA PRESIDÈNCIA

**3907** *Reial decret 240/2013, de 5 d'abril, pel qual s'aprova l'Estatut del personal del Centre Nacional d'Intel·ligència.*

La Llei 11/2002, de 6 de maig, reguladora del Centre Nacional d'Intel·ligència, estableix a l'article 8.1 que el personal que presti serveis al Centre Nacional d'Intel·ligència, qualsevol que sigui la seva procedència, està sotmès a un mateix i únic estatut de personal que ha d'aprovar el Govern.

L'Estatut del personal del Centre Nacional d'Intel·ligència actualment vigent el va aprovar el Reial decret 1324/1995, de 28 de juliol, per al personal del llavors Centre Superior d'Informació de la Defensa, modificat posteriorment pel Reial decret 327/2004, de 27 de febrer, que va adaptar, en la mesura que va ser possible, aquell text original a les novetats legislatives introduïdes per l'aprovació de la Llei 11/2002, de 6 de maig, reguladora del Centre Nacional d'Intel·ligència. Aquesta reforma va pretendre, així mateix, adequar aquest règim del personal a les noves necessitats de l'organització evidenciades pel pas del temps des de l'aprovació d'aquell Estatut original en 1995.

Aquesta normativa va suposar un avanç enorme en la normalització del règim jurídic del llavors Centre Superior d'Informació de la Defensa, els instruments en matèria de personal del qual han permès, fins avui, anar desenvolupant, amb la màxima eficàcia possible, les funcions assignades al Centre Nacional d'Intel·ligència per la Llei; tanmateix, actualment, no respon a les exigències que planteja en matèria de personal el funcionament eficaç de l'estructura i l'organització d'un servei d'intel·ligència davant dels riscos i les amenaces del món actual i al nivell de requeriments d'intel·ligència que demanen el compliment de la seva missió i la millora contínua dels seus objectius. L'aplicació d'aquesta normativa en el transcurs d'aquests anys ha posat en evidència les seves carències i llacunes en aspectes essencials davant d'altres normatives reguladores del personal d'altres col·lectius d'empleats públics, siguin de naturalesa civil o militar.

Així, l'adquisició i la pèrdua de la condició de personal estatutari, el règim de formació, les avaluacions, les situacions administratives, el règim d'incompatibilitats i disciplinari, la determinació de la carrera professional, els grups de classificació, la mobilitat del personal, el règim de drets i deures professionals i la mobilitat entre administracions, són matèries i aspectes necessitats d'una regulació moderna adequada als requeriments actuals d'eficàcia i eficiència del Centre Nacional d'Intel·ligència enfrontat a nous reptes, riscos i amenaces de naturalesa molt diferent de les que hi havia quan es va aprovar l'Estatut actual.

Aquest Estatut respon a l'exigència de conformar un règim jurídic del personal del Centre Nacional d'Intel·ligència des de la base de les institucions i els instruments més eficaços i avançats de les normatives de la funció pública civil i de la militar que, adequats a les característiques especials de les funcions del Centre Nacional d'Intel·ligència atribuïdes per la Llei, serveixin amb exemplaritat l'interès general del Centre, a la vegada que dotin el personal, des del punt de vista individual, de més expectatives professionals. És manifest a tot el text l'esforç per conciliar, en tot el que sigui possible, l'interès general del Centre encaminat a aconseguir els seus objectius d'intel·ligència amb els interessos professionals legítims de cadascun dels membres en la promoció i la millora de la seva carrera professional, cosa que d'altra banda redunda en el seu millor servei al Centre.

L'especial missió i funcions legalment encomanades al Centre Nacional d'Intel·ligència requereixen un règim jurídic sobre la relació professional dels seus membres amb la institució que combini de manera eficaç i adequada els principis fonamentals que informen el servei dels empleats públics de naturalesa civil i els de naturalesa militar. Aquesta complementarietat i conjugació d'aquestes normatives del personal civil i militar constitueix

un nou mandat al Govern introduït en la reforma de l'article 8.1 de la Llei 11/2002, de 6 de maig, efectuada per la disposició final cinquena de la Llei 39/2007, de 19 de novembre, de la carrera militar.

En aquest sentit, l'entrada en vigor de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, si bé no és d'aplicació directa al personal del Centre Nacional d'Intel·ligència, introdueix millores evidents en les institucions que conformen la prestació de serveis dins de les administracions públiques. Els principis que inspiren aquesta normativa són plenament aplicables, amb les adaptacions i les peculiaritats pròpies d'un servei d'intel·ligència, al règim del personal del Centre Nacional d'Intel·ligència.

D'aquesta manera els principis rectors relatius al servei ple del personal als interessos generals, la igualtat, el mèrit i la capacitat en l'ascens i la promoció professional, la igualtat de tracte entre dones i homes, l'objectivitat, la professionalitat i la imparcialitat en el servei, l'eficàcia en la planificació i la gestió dels recursos humans, el desenvolupament i la qualificació professional permanent dels membres, l'avaluació i la responsabilitat en el compliment de les seves funcions, la jerarquia en l'atribució, l'ordenació i l'acompliment de les cometes professionals, i, finalment, la cooperació amb altres administracions públiques, principi recollit en l'última reforma de l'article 8.1 de la Llei 11/2002, de 6 de maig, per la Llei 39/2007, de 19 de novembre, informen el règim jurídic que aprova aquest Reial decret.

D'altra banda, les profundes reformes de la legislació de personal en l'àmbit de les Forces Armades i del Cos de la Guàrdia Civil, mitjançant l'aprovació de la Llei 39/2007, de 19 de novembre, la Llei orgànica 9/2011, de 27 de juliol, de drets i deures dels membres de les Forces Armades, la Llei orgànica 11/2007, de 22 d'octubre, reguladora dels drets i deures dels membres de la Guàrdia Civil, i la Llei 8/2006, de 24 d'abril, de tropa i marineria, així com la derogació de la Llei 85/1978, de 28 de desembre, de Reials ordenances per a les Forces Armades, han provocat pel seu rang legal que determinats aspectes de l'Estatut fins ara vigent es vegin desproveïts de les disposicions legals de referència a què es remetien alguns dels seus preceptes.

Igualment, aquestes noves disposicions legals contenen millores substancials en determinats instruments de la gestió i la planificació dels recursos humans que s'ha considerat positiu, d'acord amb el mandat legislatiu ja referit, adaptar i adequar al personal del Centre Nacional d'Intel·ligència.

També, en la mesura que sigui possible, atenent l'exigència d'una disponibilitat permanent per al servei, dins i fora del territori nacional, del seu personal, aquest Estatut disposa el que és necessari per a una conciliació adequada de la vida personal, familiar i professional, així com garanteix, en tot cas, la igualtat efectiva entre homes i dones. Mesures, totes, d'aplicació ja generalitzada en l'àmbit de l'administració pública després de les últimes reformes legislatives i que aquest Estatut recull i desplega expressament, suplint les llacunes en aquesta matèria de l'Estatut fins ara vigent. En la redacció d'aquesta norma s'ha sigut conscient de l'enorme sacrifici personal que comporta la prestació especial de serveis en un servei d'intel·ligència, per al qual la Llei classifica com a secret tot allò relatiu als seus recursos humans.

Amb tot això, aquest Estatut ha de servir l'objectiu principal de la seva aprovació com és el compliment més eficaç de la missió del Centre Nacional d'Intel·ligència relativa a la seva responsabilitat en l'assessorament al president del Govern en la prevenció de riscos, perills i amenaces contra la independència o la integritat territorial d'Espanya, els interessos nacionals i l'estabilitat de l'estat de dret i les seves institucions. Tots els instruments jurídics que conformen aquest Estatut s'orienten a aquest fi amb la deguda conciliació dels interessos professionals legítims de cadascun dels membres en la promoció i la millora de la seva carrera professional.

Finalment, s'ha d'assenyalar que s'han introduït una sèrie de disposicions addicionals i finals que es refereixen a diferents matèries que requereixen un tractament específic. Entre aquestes, s'ha de destacar el règim jurídic bàsic del personal laboral que presta serveis al Centre Nacional d'Intel·ligència que, en cap cas, es pot dedicar a matèries relacionades amb la intel·ligència, però que presta serveis essencials de manteniment i

funcionament dins del Centre. Així mateix, es pretén donar el tractament adequat a la carrera del personal militar i de la Guàrdia Civil que presta serveis directament relacionats amb la seguretat i la defensa nacional, a fi que no vegin perjudicades les seves aspiracions legítimes en el cos de procedència, de conformitat amb els requisits que estableix aquest Ministeri, de manera que es compleixi el que preceptua la disposició final cinquena, apartat 2, de la Llei 39/2007, de 19 de novembre, de la carrera militar, cosa que ha de redundar en la selecció del personal. Així mateix es modifica el Reial decret 436/2002, de 6 de maig, pel qual s'estableix l'estructura orgànica del CNI, per afegir com a requisits per als designats, mantenint les tres direccions tècniques ja existents sota la dependència directa del secretari general, que siguin persones de reconeguda experiència i competència professional en l'àmbit de la intel·ligència.

L'Estatut del personal del Centre Nacional d'Intel·ligència l'aprova el Govern en compliment del que estableix l'article 8.1 de la Llei 11/2002, de 6 de maig.

En virtut d'això, a proposta de la vicepresidenta del Govern i ministra de la Presidència i amb l'aprovació prèvia del ministre d'Hisenda i Administracions Públiques d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió de 5 d'abril de 2013,

#### DISPOSO:

Article únic. *Aprovació de l'Estatut del personal del Centre Nacional d'Intel·ligència.*

S'aprova l'Estatut del personal del Centre Nacional d'Intel·ligència, el text del qual s'insereix a continuació.

Disposició addicional primera. *Personal laboral.*

1. El Centre Nacional d'Intel·ligència, d'ara endavant CNI, pot contractar personal amb caràcter laboral per atendre les necessitats de funcionament i manteniment, que consisteixen en l'exercici d'ocupacions de caràcter instrumental corresponents a àrees de manteniment i conservació d'edificis, equips i instal·lacions o l'exercici d'un ofici concret i que, en cap cas, poden estar vinculades amb l'exercici efectiu de les funcions encomanades al CNI per la llei. En aquest cas, i en virtut de les especials característiques i peculiaritats de les activitats dutes a terme pel CNI, són aplicables a la selecció del personal laboral, amb caràcter general, els mateixos requisits de participació i sistemes selectius que els que estableix l'Estatut del personal del CNI per al personal estatutari.

En tot cas, i segons el que disposa l'article 8.1 de la Llei 11/2002, de 6 de maig, reguladora del Centre Nacional d'Intel·ligència, se supedita la contractació laboral o la prestació de serveis al manteniment de les condicions necessàries per tenir l'habilitació de seguretat corresponent. En aquest sentit, la motivació de la resolució que acordi la pèrdua de l'habilitació de seguretat s'ha de referir a la competència per concedir-la. La pèrdua d'aquesta habilitació es considera un incompliment contractual per transgressió de la bona fe, i constitueix causa d'acomiadament disciplinari.

2. La relació de llocs de treball del personal laboral recull la totalitat dels llocs, les categories professionals i els complements de lloc. La modificació de la relació de llocs de treball, quan suposi un increment de la despesa, competeix al ministre de la Presidència, que ha de disposar de l'informe favorable previ del ministre d'Hisenda i Administracions Públiques, i quan la modificació esmentada no suposi un increment de la despesa competeix al secretari d'Estat director.

3. En concordança amb el que disposen l'article 10.2 de la Llei 11/2002, de 6 de maig, i l'article 3.d) del Reial decret 436/2002, de 10 de maig, al secretari general li correspon exercir les competències en matèria de contractació de personal laboral, atès que és el cap superior de personal.

4. Els processos selectius que preveu aquest Estatut per adquirir la condició de personal estatutari poden reservar un percentatge de les places convocades per a la provisió pel torn de promoció interna, per personal laboral contractat amb una antiguitat

mínima al CNI de dos anys. En tot cas, les places corresponents al torn de promoció interna que no es cobreixin incrementen el torn lliure.

El temps de serveis efectius prestats com a personal laboral al CNI, així com, si s'escau, les proves selectives superades per accedir a aquesta condició es valoren com a mèrits als efectes de l'accés d'aquest personal a la condició de personal estatutari.

5. El personal al qual es refereix aquesta disposició es regeix per la legislació laboral, i no li són aplicables les normes de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, referides al personal laboral de les administracions públiques.

6. Els drets de representació i sindicació s'exerciten de manera que, en cap cas, es pot vulnerar el coneixement de dades o informacions sobre els mitjans o les activitats del CNI, tal com exigeix l'article 5 de la Llei 11/2002, de 6 de maig. En aquest sentit, i únicament als efectes del que disposa la disposició addicional tercera de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es determina que les instal·lacions del CNI tenen la consideració d'establiment militar, amb independència del departament ministerial al qual estigui adscrit el Centre.

Disposició addicional segona. *Gabinet del Secretari d'Estat Director. Personal eventual.*

1. El Gabinet del Secretari d'Estat Director és l'òrgan de suport d'aquest els membres del qual duen a terme tasques de confiança, assessorament especial i, en particular, de suport en les relacions institucionals. El Gabinet del Secretari d'Estat Director es regeix pel que disposa la legislació vigent. Els llocs de director del Gabinet i d'assessor es poden proveir amb personal eventual o personal estatutari del CNI.

En tot cas, els membres del Gabinet cessen de manera automàtica quan cessa el secretari d'Estat director.

2. El personal no estatutari del CNI que, en virtut de nomenament del secretari d'Estat director i amb caràcter no permanent, sota les condicions establertes legalment, du a terme funcions qualificades de confiança, assistència directa o assessorament especial en el Gabinet del Secretari d'Estat Director, és denominat personal eventual, i no pot, en cap cas, ocupar un lloc de treball ni exercir funcions pròpies del personal estatutari.

3. El personal eventual es regeix per les previsions que estableixi de manera expressa per a aquest personal l'Estatut del personal del CNI. A més, li és aplicable el règim d'obligacions, i en el que sigui adequat a la seva condició, el règim de drets que conté l'Estatut esmentat. Així mateix aquest personal ha de tenir o estar en condicions d'obtenir l'informe favorable de seguretat, d'acord amb les característiques pròpies del lloc de treball que s'ha d'ocupar.

Al personal eventual que sigui personal funcionari i opti per romandre en servei actiu, li és aplicable el règim de drets que conté l'Estatut del personal del CNI en tot allò que sigui compatible amb la legislació aplicable al seu cos de procedència. En tot cas, queden salvaguardats els drets de progressió en la carrera professional que es puguin haver establert per als funcionaris de carrera en l'Administració General de l'Estat.

Així mateix el personal eventual sense vinculació prèvia amb l'Administració està sotmès al règim disciplinari d'acord amb el que estableix aquest Estatut. La responsabilitat disciplinària del personal eventual amb vinculació prèvia amb l'Administració s'exigeix d'acord amb allò previst per al seu cos o escala de procedència.

Disposició addicional tercera. *Classificació de secret.*

1. En virtut del que disposen l'article 5.1 de la Llei 11/2002, de 6 de maig, reguladora del Centre Nacional d'Intel·ligència, i la legislació reguladora dels secrets oficials i els acords internacionals, s'atorga la classificació de secret o, si s'escau, el màxim nivell de classificació que prevegin la legislació i els acords esmentats a les matèries que contenen els articles, els capítols i els títols de l'Estatut aprovat per aquest Reial decret que s'indiquen a continuació:

- a) La relació de llocs de treball que preveu l'article 80.

b) El Registre de personal i la seva relació amb el Registre central de personal dependent de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques que preveu l'article 15 i als efectes previstos en la cooperació per a la mobilitat interadministrativa.

c) Els nomenaments que preveuen els articles 12 i 13.

d) L'assignació de llocs de treball d'acord amb el que preveu el títol VIII.

e) Els informes, les avaluacions i les valoracions que preveu el capítol III del títol IV i, en general, totes les matèries del coneixement de les quals per persones no facultades es derivi informació sobre el personal del CNI.

2. La classificació de secret s'entén sense perjudici del compliment dels tràmits d'audiència, les al·legacions i les notificacions directes als interessats que estableixen les lleis.

Disposició addicional quarta. *Efectes professionals en col·lectius de procedència.*

El que disposen l'article 82 sobre classificació en subgrups i grups i el 60 sobre promoció interna no té efectes en el grup de classificació ni en la carrera militar o administrativa que el personal militar o funcionari civil tingui en el cos o l'escala a què pertanyi o a l'administració d'origen.

Al personal que per raó de l'ingrés o la integració permanent en el CNI quedi en situació d'excedència a l'administració d'origen li és computable, en cas de reingrés, el temps servit en el CNI als efectes de triennis.

Disposició addicional cinquena. *Habitatges militars i suport a la mobilitat geogràfica.*

El personal estatutari que estigui en situació de servei actiu al CNI i que sigui personal militar de carrera conserva els drets que estableix la legislació sobre mobilitat geogràfica de les Forces Armades en les mateixes condicions que el personal militar en servei actiu d'acord amb el que preveu la disposició addicional sisena de la Llei 26/1999, de 9 de juliol, de mesures de suport a la mobilitat geogràfica dels membres de les Forces Armades.

Disposició addicional sisena. *Permís d'armes.*

El personal estatutari del CNI únicament pot portar armes de foc reglamentades i de dotació quan per necessitats del servei ho autoritzi expressament el secretari d'Estat director del CNI. El CNI ha de portar un registre d'aquest personal autoritzat. Per a aquest personal i únicament als efectes que preveu aquesta disposició, es considera autorització per portar les referides armes de foc el carnet professional.

Disposició addicional setena. *Identificació del personal estatutari del CNI.*

D'acord amb el que preveu l'article 5 de la Llei 11/2002, de 6 de maig, els membres del CNI, quan compareguin davant les autoritats competents per motius relacionats amb activitats del servei, acrediten la identitat mitjançant la targeta d'identitat professional que regula el ministre de la Presidència. Així mateix, totes les institucions i els organismes públics i privats reconeixen aquesta targeta com a document vàlid d'identificació als efectes del compliment de les funcions legals encomanades al CNI.

Disposició transitòria primera. *Règim disciplinari.*

1. Els procediments que, en la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret, estiguin en tramitació es continuen regint fins a la conclusió per les normes vigents en el moment de la iniciació, llevat que les d'aquest Reial decret siguin més favorables per a l'expedientat.

2. Les faltes disciplinàries comeses amb anterioritat a la data referida se sancionen de conformitat amb la normativa anterior, llevat que les disposicions d'aquest Reial decret siguin més favorables per a l'interessat, cas en el qual s'apliquen aquestes.

Disposició transitòria segona. *Situació administrativa dels funcionaris públics en el seu cos o escala de procedència.*

De conformitat amb el que disposa la disposició final quarta de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, i mentre no entri en vigor la Llei de la funció pública de l'Administració General de l'Estat que reguli la situació administrativa el supòsit de la qual està previst a l'article 85.2.b) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, els funcionaris públics que siguin personal estatutari temporal o que en el futur adquireixin aquesta condició mitjançant les proves de selecció que estableix aquest Estatut, continuen en la situació de servei actiu que preveu la Llei 30/1984. El funcionari que ja tingui la condició de personal estatutari permanent continua en la situació d'excedència voluntària que preveu la Llei 30/1984.

Disposició transitòria tercera. *Entrada en vigor de la nova classificació professional.*

1. El personal estatutari pertanyent als grups de classificació existents a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret s'integra en els subgrups i grups de classificació que preveu l'article 82 de l'Estatut aprovat per aquest Reial decret 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.

2. El personal estatutari del subgrup C1 que tingui la titulació exigida pot promocionar al grup A, subgrup A2, sense necessitat de passar pel nou grup B d'acord amb el que estableix l'article 60 de l'Estatut aprovat per aquest Reial decret.

3. Fins que no s'implantin els nous títols universitaris a què es refereix l'article 82, per a l'accés a la condició de personal estatutari, segueixen sent vàlids els títols oficials i els ensenyaments vigents a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, que habilitaven per a l'accés als grups de classificació existents, que s'integren en els subgrups i grups de classificació que preveu l'article 82 de l'Estatut aprovat per aquest Reial decret, d'acord amb les equivalències que estableix l'apartat 1 d'aquesta disposició.

4. El secretari d'Estat director aprova les disposicions internes que permetin l'adequació del procés de selecció de personal i de la carrera professional als subgrups i grups professionals que preveu l'article 82 i als nous títols educatius oficials que vagin entrant en vigor.

Disposició transitòria quarta. *Règim transitori general.*

Les disposicions que conté aquest Reial decret sobre ensenyament, historials professionals, avaluacions i carrera professional han d'estar plenament aplicades en un termini màxim d'un any a partir de la seva entrada en vigor.

Disposició transitòria cinquena. *Complement personal i transitori.*

En concordança amb el que disposa la disposició transitòria única, apartat 3, de la Llei 11/2002, de 6 de maig, el personal que, com a conseqüència de l'aplicació inicial de les disposicions que conté el Reial decret, experimenti una disminució en el total de les seves retribucions anuals té dret a un complement personal i transitori per la diferència, que ha de ser absorbit per qualsevol futura millora retributiva segons els criteris que estableixin les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Per al càlcul d'aquest complement, únicament es tenen en compte les retribucions complementàries, de les quals s'exclouen els incentius al rendiment i les indemnitzacions.

Disposició transitòria sisena. *Adaptació de les situacions administratives.*

Al personal estatutari que estigui en alguna de les situacions administratives la regulació de les quals quedi modificada per l'Estatut li és aplicable la nova normativa amb efectes des de la seva entrada en vigor, i passa, si s'escau, d'ofici a la situació que correspongui.

Disposició transitòria setena. *Efectes econòmics.*

Els efectes econòmics de l'aplicació de les disposicions de l'Estatut aprovat per aquest Reial decret es reconeixen, en tot cas, a partir de la seva entrada en vigor.

Disposició transitòria vuitena. *Quadre mèdic d'aptitud psicofísica.*

Fins que s'aprovi per una ordre ministerial el quadre de condicions psicofísiques del personal estatutari del CNI que permeti a l'òrgan pericial competent emetre els dictàmens oportuns en els supòsits que preveu aquest Reial decret, s'han de continuar emetent aquests dictàmens d'acord amb el quadre de condicions psicofísiques en vigor per a les Forces Armades.

Disposició transitòria novena. *Integració com a permanent del personal estatutari temporal.*

Al personal estatutari que tingui la condició de personal temporal a l'entrada en vigor de l'Estatut aprovat per aquest Reial decret, se li pot oferir la possibilitat d'integrar-se amb caràcter permanent a partir dels tres anys de prestar servei.

Als qui no siguin considerats idonis per a la integració amb caràcter permanent se'ls ha de comunicar aquest aspecte abans que finalitzi el sisè any de servei efectiu al CNI, i han de deixar el lloc en el termini màxim de sis mesos des de la comunicació.

No es pot romandre més de set anys en aquesta condició de personal temporal, excepte en els supòsits que preveu l'Estatut aprovat per aquest Reial decret.

Disposició transitòria desena. *Règim de protecció social del personal estatutari del CNI en funció de la data d'adquisició d'aquesta condició.*

El personal que hagi obtingut la condició de personal estatutari del CNI amb anterioritat a l'1 de gener de 2011 manté el règim de protecció social que preveu l'Estatut aprovat pel Reial decret 1324/1995, integrat pel règim de classes passives de l'Estat davant dels riscos de vellesa, incapacitat i mort i supervivència, i per l'acció específica que la Llei encomana a l'Institut Social de les Forces Armades davant de les contingències de necessitat d'assistència sanitària, incapacitat temporal, inutilitat per al servei i càrregues familiars, d'acord amb el que estableix la disposició adicional trenta-setena 1 de la Llei 17/2012, de 27 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2013.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

Queden derogats el Reial decret 1324/1995, de 28 de juliol, pel qual s'estableix l'Estatut del personal del Centre Superior d'Informació de la Defensa, i el Reial decret 327/2004, de 27 de febrer, pel qual es modifica l'anterior, així com totes les disposicions del mateix rang o inferior que s'oposin al que disposa aquest Reial decret, el contradiguin o hi resultin incompatibles.

Disposició final primera. *Modificació del Reial decret 436/2002, de 10 de maig, pel qual s'estableix l'estructura orgànica del CNI, modificat pel Reial decret 612/2006, de 19 de maig, i per l'Ordre DEF/2962/2009, de 2 de novembre.*

L'apartat c) de l'article 1, Estructura orgànica, del Reial decret 436/2002, de 10 de maig, pel qual s'estableix l'estructura orgànica del CNI, modificat pel Reial decret 612/2006, de 19 de maig, i per l'Ordre DEF/2962/2009, de 2 de novembre, queda redactat de la manera següent:

«c) Tres direccions tècniques, sota la dependència directa del secretari general. Els titulars tenen rang de director general i es designen, de conformitat amb el que preveu l'article 9.2.a) de la Llei 11/2002, de 6 de maig, entre persones de reconeguda experiència i competència professional en l'àmbit de la intel·ligència.»

Disposició final segona. *Relació de llocs de treball.*

En el termini de sis mesos s'han d'incorporar, si s'escau, a la relació de llocs de treball del CNI les modificacions necessàries per adequar-ne el contingut al que disposa l'Estatut aprovat per aquest Reial decret.

Disposició final tercera. *Personal no inclòs en la relació de llocs de treball del CNI.*

El personal funcionari de carrera que presti serveis en el CNI sota la seva dependència funcional però sense adquirir la condició de personal estatutari, i resti adscrit a l'Administració General de l'Estat, els seus organismes públics o a qualsevol altra administració, pot percebre el total o una part de les retribucions a càrrec dels crèdits pressupostaris del CNI, en ús de la seva autonomia pressupostària.

Per a això, el CNI ha d'establir amb l'organisme d'adscripció del personal afectat, mitjançant els instruments de col·laboració que siguin procedents, l'objecte de la dependència funcional, les aportacions de les dues parts, el finançament i, en especial, mecanismes per garantir que les mateixes retribucions no es percebin simultàniament dels dos organismes.

Disposició final quarta. *Condicions per a l'ascens del personal militar.*

1. El ministre de Defensa, a proposta del subsecretari de Defensa i a iniciativa del secretari d'Estat director, determina les titulacions pròpies de l'ensenyament impartit pel CNI que valen com a titulació necessària als efectes d'ascensos en les Forces Armades.

2. El subsecretari de Defensa i els caps d'Estat major de l'Exèrcit de Terra, l'Armada i l'Exèrcit de l'Aire, en l'àmbit de les competències respectives en el desplegament de la normativa reguladora del sistema d'avaluacions per a l'ascens en les Forces Armades, han d'aplicar al personal militar estatutari de caràcter temporal que estigui en la situació de servei actiu al CNI les mateixes puntuacions que corresponguin a les destinacions del personal militar a la Presidència del Govern. La participació del personal estatutari del CNI en una missió internacional en suport a les Forces Armades o en altres àmbits del Ministeri de Defensa té la mateixa puntuació que la prevista per a la resta del personal militar destacat en aquesta missió.

3. El militar professional o membre de la Guàrdia Civil que tingui la condició de personal estatutari permanent pot fer cursos d'actualització o capacitació per a l'ascens, de perfeccionament o d'alts estudis militars, i durant el temps de realització del curs passa a la situació de servei actiu en el seu cos de procedència, anàloga a la del personal estatutari temporal.

4. D'acord amb la contribució a la defensa nacional que assigna al CNI la Llei orgànica 5/2005, de 17 de novembre, de la defensa nacional, i atenent la seva missió i funcions que preveu la Llei 11/2002, de 6 de maig, els serveis prestats en aquest organisme són considerats a l'efecte d'apreciar la constància en el servei i la conducta



irreprotxable, quan així concorrin aquestes circumstàncies, en els membres de les Forces Armades i del Cos de la Guàrdia Civil que sol·licitin l'ingrés o l'ascens en la Reial i Militar Ordre de Sant Hermenegild.

Disposició final cinquena. *Increment de despesa pública.*

L'execució de les mesures que es derivin de l'aplicació d'aquest Estatut en l'exercici pressupostari 2013 queda condicionada a l'existència de dotació pressupostària suficient en el pressupost ordinari que s'aprova per al CNI. Així mateix, en futurs exercicis, les mesures que es puguin portar a terme per al compliment ple del que preveu el Reial decret i puguin comportar costos s'han de finançar mitjançant la reassignació dels crèdits del seu pressupost ordinari sense que en cap cas es produeixi un increment de la despesa, i la seva posada en pràctica està condicionada a les dotacions que estableixi a l'efecte el pressupost del Centre Nacional d'Intel·ligència dins de les lleis de pressupostos generals de l'Estat corresponents.

Disposició final sisena. *Facultats de desplegament.*

Es faculta el ministre de la Presidència, el ministre de Defensa i el secretari d'Estat director per dictar, en l'àmbit de les competències respectives, totes les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament d'aquest Reial decret.

Disposició final setena. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret entra en vigor en el termini de tres mesos a partir de l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 5 d'abril de 2013.

JUAN CARLOS R.

La vicepresidenta del Govern i ministra de la Presidència,  
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN

## ESTATUT DEL PERSONAL DEL CENTRE NACIONAL D'INTEL·LIGÈNCIA

### TÍTOL I

#### Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1. *Objecte i àmbit d'aplicació.*

Aquest Estatut té per objecte establir el règim jurídic que és aplicable al personal que, mitjançant una relació estatutària, presta serveis professionals al centre Nacional d'Intel·ligència (d'ara endavant CNI), qualsevol que sigui la seva procedència.

### TÍTOL II

#### Classificació del personal estatutari al servei del CNI

Article 2. *Personal estatutari.*

1. És personal estatutari del CNI el que, en virtut de nomenament del secretari d'Estat director, una vegada superat el procés de selecció, s'hi incorpora amb una relació estatutària de serveis professionals, i és retribuït a càrrec dels pressupostos generals de l'Estat. Aquest personal, qualsevol que sigui la seva procedència, queda subjecte a les disposicions que conté aquest Estatut i a les normes que es dictin per desplegar-lo.

2. La relació estatutària de serveis professionals amb el CNI pot tenir caràcter temporal o permanent.

3. Es considera personal temporal el que presti serveis en el CNI en virtut de nomenament amb aquest caràcter, d'acord amb el que preveu aquest Estatut. No es pot romandre més de sis anys en la condició esmentada.

4. Té la consideració de personal permanent el que, després de prestar serveis amb caràcter temporal i complir els requisits que determina aquest Estatut, rebí un nomenament com a personal permanent del CNI.

### TÍTOL III

#### Competències en matèria de personal

Article 3. *Del ministre de la Presidència.*

Al ministre de la Presidència li corresponen les competències següents:

a) Proposar al Govern, per a la seva aprovació, la relació inicial de llocs de treball, previ informe favorable del ministre d'Hisenda i Administracions Públiques sobre el cost total màxim i l'import màxim dels complements dels llocs.

b) Modificar la relació de llocs de treball quan suposi un increment de la despesa o una modificació dels imports màxims dels complements dels llocs, que ha de tenir l'informe previ favorable del ministre d'Hisenda i Administracions Públiques.

c) Atorgar o proposar les recompenses que siguin procedents, segons la normativa vigent.

d) Exercir les altres facultats que li atribueixen aquest Estatut i la legislació vigent.

Article 4. *Del secretari d'Estat director.*

Al secretari d'Estat director li corresponen les competències següents:

a) Aprovar la creació, la modificació o la supressió d'òrgans no singularitzats en el Reial decret 436/2002, de 10 de maig, pel qual s'estableix l'estructura orgànica del Centre Nacional d'Intel·ligència, modificat pel Reial decret 612/2006, de 19 de maig, i de llocs de

treball quan no suposi un increment de la despesa o una modificació dels imports màxims dels complements dels llocs.

- b) Elevar al ministre de la Presidència la proposta inicial de relació de llocs de treball.
- c) Proposar al ministre de la Presidència la modificació de la relació de llocs de treball quan suposi un increment de la despesa o una modificació dels imports màxims dels complements dels llocs.
- d) Nomenar i separar els titulars dels òrgans directius.
- e) Efectuar el nomenament i la classificació en algun dels subgrups o grups professionals a què fa referència l'article 82.
- f) Nomenar el personal estatutari en pràctiques.
- g) Acordar la idoneïtat o no-idoneïtat del personal temporal per a la integració permanent en el CNI.
- h) Designar o fer cessar, en qualsevol moment, en l'exercici del seu lloc de treball qualsevol membre del CNI quan les necessitats del servei ho aconsellin.
- i) Acordar el cessament com a personal estatutari temporal o permanent de qualsevol membre del CNI, d'acord amb el que estableix aquest Estatut.
- j) Concedir o denegar, si s'escau, la rehabilitació de la condició de personal estatutari permanent.
- k) Autoritzar els convenis de col·laboració que se subscriuguin amb altres administracions públiques o persones jurídiques privades.
- l) Proposar les recompenses que corresponguin i concedir les felicitacions que siguin procedents.
- m) Exercir les altres facultats que li atribueixen aquest Estatut i la legislació vigent.

#### Article 5. *Del secretari general.*

Al secretari general del CNI, com a cap superior de personal, li corresponen les competències següents:

- a) Elaborar la proposta inicial de la relació de llocs de treball i les seves modificacions.
- b) Aprovar l'oferta anual de llocs de treball, d'acord amb les condicions que fixi la corresponent llei de pressupostos generals de l'Estat anual, especificant els llocs que s'ofereixen per promoció interna, i l'oferta de caràcter excepcional, a proposta del director de Recursos, quan les necessitats del servei ho requereixin.
- c) Aprovar la convocatòria dels processos selectius i els requisits específics per poder participar-hi.
- d) Nomenar el tribunal de selecció per a l'ingrés en el CNI com a personal estatutari.
- e) Proposar el nomenament i la classificació en algun dels subgrups o grups professionals a què fa referència l'article 82 del personal seleccionat per prestar serveis amb caràcter temporal i del que s'integri de manera permanent.
- f) Assignar el lloc de treball inicial del personal estatutari temporal i del personal estatutari permanent.
- g) Determinar el contingut de les proves a què fan referència els articles 11 i 13.
- h) Resoldre sobre la valoració d'idoneïtat del personal sotmès al període esmentat a què fa referència l'article 12. Proposar al secretari d'Estat director la resolució que correspongui en aquest sentit.
- i) Designar i fer cessar el personal del CNI en l'exercici de llocs de treball la provisió dels quals es faci per concurs de mèrits o lliure designació, sense perjudici de la facultat general del secretari d'Estat director que preveu l'article 4, lletra h).
- j) Atorgar les preses de possessió i formalitzar els cessaments en els llocs de treball.
- k) Acordar la jubilació del personal estatutari, d'acord amb la legislació i la normativa que correspongui en cada cas.
- l) Declarar les situacions administratives que no siguin competència del ministre de la Presidència o del secretari d'Estat director.
- m) Designar les comissions de servei.
- n) Reconèixer i modificar el grau personal.

ñ) Reconèixer el dret del personal estatutari que, durant més de dos anys continuats o tres amb interrupció, hagi ocupat un lloc en el CNI comprès en l'àmbit d'aplicació de la Llei 5/2006, de 10 d'abril, de conflictes d'interessos de membres del Govern i alts càrrecs de l'Administració, a la percepció, des del seu cessament i mentre es mantingui en la situació de servei actiu, del complement de destinació corresponent al seu grau personal incrementat en la quantitat necessària per igualar-lo al valor del complement de destinació que la llei de pressupostos generals de l'Estat fixi anualment per als directors generals de l'Administració de l'Estat.

o) Reconèixer els triennis i el temps de serveis previs als efectes d'aquells, de conformitat amb el que disposa la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració pública.

p) Assignar la productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris dins dels crèdits que s'assignin específicament per a aquestes finalitats.

q) Aprovar l'horari de treball i el règim de vacances i permisos, així com autoritzar les llicències.

r) Concedir les felicitacions que corresponguin.

s) Assumir les competències que, en matèria de personal, li delegui el secretari d'Estat director del CNI.

t) Exercir les altres facultats que li atorguen aquest Estatut i la legislació vigent.

#### TÍTOL IV

### Adquisició i pèrdua de la condició de personal estatutari

#### CAPÍTOL I

### Selecció i accés a la condició de personal estatutari

#### Article 6. *Principis generals.*

1. L'ingrés en el CNI s'efectua a través del sistema de concurs oposició.

2. Així mateix, en la mesura que siguin compatibles amb el que disposa l'article 5 de la Llei 11/2002, de 6 de maig, reguladora del Centre Nacional d'Intel·ligència, s'han de garantir els principis assenyalats a continuació:

a) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.

b) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.

c) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques que s'han de dur a terme.

d) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

3. Atès el principi de reserva assenyalat anteriorment, es pot exceptuar la publicitat de les convocatòries per a l'accés al CNI.

#### Article 7. *Selecció. Requisits generals.*

Per poder participar en els processos selectius és necessari complir els requisits següents:

a) Tenir la nacionalitat espanyola.

b) Ser major d'edat. Mitjançant la normativa interna s'han de determinar els límits d'edat aplicables a cada lloc de treball en consideració a les especificitats pròpies de cadascun.

c) Tenir la titulació exigida per al subgrup o grup al qual opti.

d) No haver estat separat mitjançant un expedient de qualsevol de les administracions públiques, ni estar inhabilitat per a l'exercici de funcions públiques, ni privat de l'exercici de drets civils.

- e) No patir cap malaltia o defecte físic que l'incapaciti per exercir les seves funcions.
- f) Tenir o estar en condicions d'obtenir l'informe favorable de seguretat, d'acord amb les característiques pròpies del lloc de treball que s'ha d'ocupar.

#### Article 8. *Accés de nacionals d'altres estats.*

En virtut del que disposa l'apartat primer de l'article 57 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en relació amb l'article 4 del mateix text, al CNI no és aplicable el principi d'accés a l'ocupació pública dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea en igualtat de condicions amb els espanyols, atès que les funcions que du a terme el seu personal tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat.

#### Article 9. *Persones amb discapacitat.*

El procés selectiu ha de garantir que els candidats tinguin les condicions psicofísiques necessàries per assegurar el compliment de les funcions pròpies del lloc de treball. Aquesta necessitat comporta límits a la reserva d'una quota de vacants, establerta a l'article 59 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, perquè les cobreixin persones amb discapacitat en els llocs de treball que es determinin internament.

#### Article 10. *Tribunal de selecció.*

1. El procés de selecció d'aspirants el du a terme un tribunal de selecció, òrgan col·legiat i especialitzat del CNI amb responsabilitat en aquest assumpte. La seva composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i ha de respectar el principi de paritat.

El personal eventual no pot formar part del tribunal de selecció.

La pertinença al tribunal de selecció és sempre a títol individual, i no es pot exercir en representació o per compte de ningú.

2. El secretari general, a proposta del director de Recursos, ha de nomenar un tribunal de selecció per cada procés selectiu, que ha d'estar integrat, almenys, per un representant de cadascuna de les direccions del CNI que tinguin llocs de treball del perfil objecte de selecció.

#### Article 11. *Sistema selectiu.*

1. L'organisme de seguretat del CNI ha d'efectuar una investigació de seguretat dels candidats prèvia a la incorporació a la base de dades de candidats. Els candidats que no obtinguin un informe favorable no s'han d'incorporar a la base de dades esmentada.

2. Per assegurar l'objectivitat i la racionalitat del procés selectiu, aquest ha d'estar constituït per un conjunt de proves el contingut de les quals s'ha d'adequar a l'exercici de les tasques dels llocs de treball convocats. Sense perjudici de les excepcions que es puguin establir en funció de l'especialitat del lloc de treball convocat, el procés de selecció ha d'incloure la valoració de mèrits dels aspirants, la realització de proves psicotècniques i de personalitat, la comprovació dels coneixements i les capacitats dels aspirants, expressats de forma oral, escrita i, si s'escau, a través de proves pràctiques, així com la comprovació del domini d'una llengua estrangera.

En els llocs de treball per als quals s'exigeixi un nivell determinat de condicions físiques, es pot exigir la superació de les proves que es determinin reglamentàriament.

El procés s'ha de completar amb totes les entrevistes personals que siguin necessàries segons el parer de l'òrgan de selecció per assegurar l'adequació del candidat al lloc de treball convocat.

3. Valorades les candidatures d'acord amb els criteris anteriors, el tribunal de selecció ha d'aixecar acta amb la proposta que correspongui i ha d'obtenir dels òrgans competents del CNI els informes de seguretat preceptius i els resultats dels reconeixements mèdics als quals es refereix l'article 7.e). Els candidats han de superar

els requisits que estableixi el quadre de condicions psicofísiques que es determini reglamentàriament.

4. A la vista dels informes a què es refereix l'apartat anterior, el tribunal de selecció ha d'elevat la proposta al secretari general, qui l'ha de traslladar, amb l'informe que correspongui, al secretari d'Estat director per al nomenament com a personal estatutari temporal o en pràctiques del CNI, segons el que correspongui d'acord amb el que disposa l'apartat 8. No es consideren per a convocatòries successives les sol·licituds dels candidats que, en qualsevol procés, no hagin obtingut l'informe favorable de seguretat. El secretari general ha de determinar per normativa interna el contingut de l'informe de seguretat. Tampoc es consideren en les convocatòries les sol·licituds del personal que ocupi un lloc de personal eventual al CNI o l'hagi ocupat en els dos anys previs a la sol·licitud de participació en el procés selectiu.

5. El tribunal de selecció no pot proposar l'accés a la condició de personal estatutari temporal o en pràctiques d'un nombre d'aprovats superior al de places a cobrir, excepte quan així ho prevegi la convocatòria.

El procés selectiu es pot completar amb la superació de cursos.

No obstant això, sempre que el tribunal de selecció hagi proposat el nomenament del mateix nombre d'aspirants que de places convocades, i amb la finalitat d'assegurar-ne la cobertura, quan es produeixin renúncies dels aspirants seleccionats, abans del nomenament o la presa de possessió, el secretari general pot requerir del tribunal de selecció una relació complementària dels aspirants que segueixin els proposats, per al seu possible nomenament com a personal estatutari temporal. La integració d'aquests aspirants com a personal estatutari ha de tenir lloc en un termini no superior a un any a comptar del moment en què el tribunal de selecció elevi la proposta al secretari general.

6. La no-superació de les parts del procés que determini el secretari general per normativa interna impedeix la concurrència a un nou procés selectiu del CNI.

7. Les propostes de candidats s'han d'integrar a la base de dades de candidats per un màxim de tres anys, prorrogable pel mateix termini mitjançant l'actualització del currículum per part del candidat. Aquesta base de dades constitueix matèria classificada d'acord amb el que disposa l'article 5 de la Llei 11/2002, de 6 de maig, reguladora del Centre Nacional d'Intel·ligència.

8. En tot cas, quan sigui necessari superar un curs totalment o parcialment selectiu previ a la prestació de serveis, el personal afectat és nomenat personal estatutari en pràctiques, la qual cosa suposa la subjecció al règim de drets i deures que conté aquest Estatut, inclosa l'acceptació del compromís de permanència, amb les particularitats que s'hi exposen. El personal amb una relació funcional prèvia de caràcter permanent està en comissió de servei mentre es dugui a terme el curs esmentat. La no-superació del curs suposa el cessament en la comissió de servei esmentada i en la condició de personal estatutari en pràctiques. La seva superació implica el nomenament com a personal estatutari temporal, i es computa el temps de serveis efectius prestats en pràctiques als efectes del període de valoració d'idoneïtat i antiguitat en el CNI. Qualsevol circumstància que suposi una absència del curs superior a un terç n'impedeix la superació.

## Article 12. *Adquisició de la condició de personal estatutari temporal.*

1. La condició de personal estatutari temporal del CNI s'adquireix pel compliment successiu dels requisits següents:

- a) Superació del procés selectiu.
- b) Nomenament pel secretari d'Estat director.
- c) Acatament de la Constitució com a norma fonamental de l'Estat i d'aquest Estatut.
- d) Presa de possessió del lloc de treball.
- e) Acceptació del compromís de permanència. El personal nomenat es compromet a prestar serveis per un termini mínim de quatre anys, comptats des de la data de presa de possessió del lloc de treball, sense perjudici de la facultat del CNI de fer cessar el personal abans del transcurs del termini esmentat. L'incompliment d'aquest compromís comporta

l'obligació de rescabalar econòmicament el CNI en funció dels costos del procés de formació rebut, d'acord amb les previsions d'aquest Estatut i el seu desplegament per normativa interna.

2. El personal estatutari temporal està subjecte a un període de valoració d'idoneïtat que comprèn els processos de formació i els períodes de prova adequats per a la valoració del correcte exercici del lloc de treball corresponent. El període de valoració d'idoneïtat no pot excedir els dos anys.

En el supòsit que, durant el període de valoració d'idoneïtat, el personal estatutari temporal es vegi impossibilitat per prestar servei durant un període continu superior a dos mesos, s'ha de prorrogar el període de valoració pel temps equivalent que correspongui. En tot cas, el període de valoració d'idoneïtat queda suspès durant la realització de cursos que impedeixin la prestació de serveis efectius, els permisos per part, adopció i acolliment, i el període d'excedència que es pugui sol·licitar.

3. No es pot romandre més de sis anys en la condició de personal estatutari temporal, excepte en els supòsits que preveu aquest Estatut.

#### Article 13. *Adquisició de la condició de personal estatutari permanent.*

1. Es pot oferir al personal temporal la possibilitat d'integrar-se de manera permanent a partir dels cinc anys de prestar servei. Aquesta possibilitat està basada en l'avaluació pel secretari general del personal afectat en els aspectes de personalitat, competència, rendiment i actuació professional, considerats a partir de la superació del període de valoració d'idoneïtat. Aquest procediment s'ha de regular mitjançant les disposicions internes corresponents. En l'avaluació s'han de tenir en compte els informes personals a què es refereix l'article 17. Els qui no es vulguin integrar han de cessar en el CNI en el termini màxim de sis mesos comptats a partir de l'oferiment.

2. Als qui no siguin considerats idonis per a la seva integració amb caràcter permanent se'ls ha de comunicar aquest aspecte abans que finalitzi el cinquè any de servei efectiu al CNI, i han de deixar el lloc en el termini màxim de sis mesos des de la comunicació.

Aquest termini de cinc anys de servei efectiu s'ha d'ampliar pel temps que correspongui en cas d'impossibilitat per prestar serveis per un període continu superior a dos mesos. En tot cas, aquest període màxim de valoració queda suspès durant la realització de cursos que impedeixin la prestació de serveis efectius, els permisos per part, adopció i acolliment, i el període d'excedència que es pugui sol·licitar.

3. La relació de caràcter permanent, per als qui prèviament no la tinguin amb l'Administració o tenint-la pretenguin la integració amb caràcter permanent en un grup de classificació diferent del que pertanyin en el cos o l'escala de procedència, requereix, a més del que especifica l'apartat 1, la superació de les proves que s'estableixin, que han d'atendre el nivell de coneixements exigint per dur a terme, amb competència i qualificació professional, les comeses del lloc de treball ocupat. Aquestes proves s'han de convocar a partir del moment en què siguin considerats idonis i, en tot cas, abans que finalitzi el període màxim de prestació de serveis amb caràcter temporal.

4. La relació de caràcter permanent s'adquireix, si s'escau, una vegada superades les proves que preveu l'apartat anterior i amb l'acceptació prèvia del compromís de prestar serveis efectius en el CNI per un termini mínim de cinc anys, en virtut del nomenament atorgat pel secretari d'Estat director.

L'incompliment d'aquest compromís comporta l'obligació de rescabalar econòmicament el CNI en els termes que estableix aquest Estatut.

#### Article 14. *Efectes de l'adquisició de la condició de personal estatutari.*

1. El nomenament com a personal estatutari temporal dels qui ja mantinguin una relació amb les administracions públiques té els efectes següents a l'administració de procedència:

a) Els militars de carrera de les Forces Armades i el personal del Cos de la Guàrdia Civil són destinats a un organisme del Ministeri de Defensa, i romanen en servei actiu en la seva escala o cos de procedència. Aquest personal no pot ser destinat forçós a cap altra unitat, centre o organisme si això implica la seva baixa en el CNI.

b) El personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, queda en la situació que es determini per desplegament de l'article 85.2.b) de la Llei esmentada o, si s'escau, en la situació administrativa similar a la que preveu el precepte esmentat que es prevegi en la legislació de funció pública que li sigui aplicable.

c) El personal funcionari no inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, ni en els apartats anteriors, queda en la situació administrativa que determini la seva normativa d'origen.

d) El personal laboral fix al servei de les administracions públiques és declarat en la situació d'excedència voluntària o la que, si s'escau, determini la seva normativa d'origen.

e) El personal laboral temporal al servei de les administracions públiques i els funcionaris interins perden la seva relació d'origen.

2. El personal que adquireixi la condició de permanent està, en relació amb la seva procedència, en les situacions administratives següents:

a) Els militars de carrera de les Forces Armades i del Cos de la Guàrdia Civil passen a la situació de serveis especials.

b) El personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, continua en la situació que es determini per desplegament de l'article 85.2.b) de la Llei esmentada o, si s'escau, en la situació administrativa similar a la que preveu el precepte esmentat que es prevegi en la legislació de funció pública que li sigui aplicable.

c) El personal funcionari no inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, ni en els apartats anteriors, continua en la situació administrativa que determini la seva normativa d'origen.

d) El personal laboral fix al servei de les administracions públiques continua en la situació d'excedència voluntària o en la que determini la seva normativa d'origen.

3. El nomenament com a personal estatutari del personal militar que no tingui la condició de personal militar de carrera té els efectes següents en la seva situació respecte al col·lectiu d'origen:

a) Els militars de complement, així com els militars de tropa i marineria que tinguin subscrit o renovat el compromís inicial en el moment del nomenament com a personal estatutari temporal perden la relació d'origen, i els seus compromisos queden resolts.

b) Els militars de complement i els de tropa i marineria que tinguin subscrit un compromís de llarga durada en el moment del nomenament com a personal estatutari temporal són destinats en servei actiu a un organisme del Ministeri de Defensa, i romanen en servei actiu en el cos de procedència mentre no compleixin l'edat de finalització del compromís de llarga durada, moment en el qual perden la relació d'origen.

c) Els militars que preveu l'apartat anterior, quan siguin nomenats personal estatutari permanent, passen a la situació de serveis especials en el cos de procedència. Quan finalitzi el seu compromís de llarga durada, perden la relació d'origen.

d) En qualsevol dels casos que regulen els apartats b) i c), i quan sigui procedent, quan finalitzi el compromís de llarga durada el personal afectat ha de renunciar a la condició de reservista de disponibilitat especial.



## CAPÍTOL II

### Historial professional

#### Article 15. *Historial professional.*

1. Les vicissituds professionals del personal del CNI queden reflectides a l'història professional individual, que consta dels documents següents:

- a) Expedient personal.
- b) Informes personals.
- c) Expedient acadèmic.
- d) Expedient d'aptitud psicofísica.

2. A l'història professional no figura cap condició o circumstància personal o social que pugui constituir una causa de discriminació.

3. El secretari general ha de dictar les instruccions i les ordres de servei que regulin el procediment d'elaboració, custòdia i manteniment de l'història professional, així com l'accés pel personal estatutari a l'expedient individual.

4. Les inscripcions, els impresos, els codis, les claus i la resta de formalitats del Registre de personal del CNI s'han d'ajustar als del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques i el Registre central de personal, si bé ha de quedar salvaguardat el grau de secret de la informació relativa al personal estatutari del CNI que preveu l'article 5 de la Llei 11/2002, de 6 de maig.

#### Article 16. *Expedient personal.*

1. L'expedient personal és el document objectiu, en paper o suport informàtic, en el qual s'exposen els fets i les circumstàncies professionals esdevinguts des de la incorporació al règim estatutari del CNI.

2. A l'expedient consten, preceptivament, les dades i les resolucions següents:

- a) Nom, cognoms, data i lloc de naixement, i número de registre assignat.
- b) Presa de possessió i cessament en l'exercici dels diferents llocs de treball.
- c) Canvis de situacions administratives.
- d) Adquisició del grau personal i les seves modificacions i reconeixement del dret a l'increment en el complement de destinació de conformitat amb el que estableix l'article 33 de la Llei 31/1990, de 27 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a 1991.
- e) Llicències i permisos que tinguin repercussió en la nòmina o en el còmput del temps de servei actiu.
- f) Reduccions de jornada.
- g) Reconeixement de triennis i de serveis previs a l'Administració segons la Llei 70/1978, de 26 de desembre, i disposicions de desplegament.
- h) Premis, recompenses i sancions.
- i) Jubilacions.
- j) Pèrdua de la condició de personal del CNI.

#### Article 17. *Informes personals.*

1. Els informes personals de qualificació són la valoració periòdica que permet apreciar el nivell de suficiència o insuficiència de les qualitats, els mèrits, les aptituds, la competència, el rendiment, la forma d'actuació professional i l'eficàcia en l'exercici del lloc de treball del personal estatutari del CNI. Així mateix els informes personals es tenen en compte als efectes de la concessió del component singular del complement específic.

2. El secretari general ha de determinar, d'acord amb l'estructura jeràrquica del CNI, el qualificador i ha d'establir la periodicitat dels informes, que almenys ha de ser anual. El qualificador ha de ser un superior jeràrquic del qualificat.

Quan s'estableixi un òrgan col·legiat de qualificació, almenys un dels membres ha de ser superior jeràrquic del qualificat.

3. El superior jeràrquic del qualificat l'ha d'informar i orientar sobre el contingut de l'informe, i el qualificat pot formular les al·legacions que consideri oportunes, que s'han d'unir a l'informe. En tot cas, s'ha d'informar l'interessat sobre la seva aptitud i competència professional en l'exercici del lloc de treball.

4. Els informes s'han de tramitar a través del superior jeràrquic del qualificador a l'òrgan directiu del qual depengui, qui ha d'analitzar conjuntament l'informe i les al·legacions que, si s'escau, s'acompanyin, i anotar les observacions avaluable que consideri pertinents amb l'objecte d'establir una valoració objectiva de la qualificació professional de l'interessat.

5. El resultat de l'informe personal s'ha de posar en coneixement, en cada ocasió, dels interessats.

#### *Article 18. Expedient acadèmic.*

A l'expedient acadèmic consten les qualificacions acadèmiques, les certificacions i les acreditacions de les titulacions objectives i els estudis duts a terme dins de l'ensenyament del CNI. Així mateix, figuren els títols, els diplomes o els estudis cursats en centres reconeguts en l'àmbit civil o en el de l'ensenyament militar.

#### *Article 19. Expedient d'aptitud psicofísica.*

1. A l'expedient d'aptitud psicofísica figuren els resultats dels reconeixements mèdics i de les proves psicològiques i físiques a què es refereix aquest Estatut, així com els informes mèdics que fonamentin les llicències per malaltia.

2. Aquest expedient ha de quedar salvaguardat, com a mínim, pel grau de confidencialitat que la legislació en matèria sanitària li atribueixi.

### CAPÍTOL III

#### **Avaluacions**

#### *Article 20. Finalitat de les avaluacions.*

El personal estatutari del CNI està subjecte a un sistema d'avaluacions que permeti:

- a) Valorar-ne la idoneïtat com a personal temporal.
- b) Valorar-ne la competència i la qualificació per adquirir la condició de personal estatutari permanent.
- c) Valorar-ne la competència i el rendiment en l'exercici del lloc de treball.
- d) Valorar-ne les competències, l'experiència i la trajectòria professional per a l'avaluació en els diferents sistemes de carrera professional.
- e) Determinar els possibles riscos personals de seguretat per al CNI.
- f) Participar en les modalitats de formació professional.
- g) Determinar l'existència d'insuficiència de facultats professionals o de condicions psicofísiques.

#### *Article 21. Normes generals d'avaluació.*

1. En les avaluacions a què se sotmet el personal estatutari del CNI s'analitzen els aspectes relacionats amb l'objecte de l'avaluació: la competència, la qualificació, el rendiment i l'exercici professional dels avaluats, la contribució als resultats i a la consecució dels objectius assignats, l'experiència i la trajectòria professional, la condició psicofísica i la personalitat, i els mèrits a valorar d'acord amb les convocatòries dels sistemes de provisió de llocs de treball.

A aquests efectes es consideren:

- a) L'historial professional.
- b) La informació complementària aportada per l'interessat que sigui d'interès i pugui no estar reflectida a l'historial professional.
- c) Qualsevol altre informe que l'òrgan d'avaluació consideri oportú, especialment els de seguretat i riscos d'intel·ligència per al CNI, i els referents a l'actuació professional de l'avaluat.

2. El secretari general ha d'establir, per normativa interna, el desenvolupament del sistema d'avaluacions que regula aquest capítol.

#### Article 22. Òrgans d'avaluació.

1. Per efectuar les avaluacions que determina aquest Estatut s'han de constituir els òrgans d'avaluació pertinents, que han d'estar formats per personal de nivell jeràrquic superior al dels avaluats, i s'ha de procurar una aplicació equilibrada del criteri de gènere. El secretari general n'ha de determinar la composició i les normes de funcionament.

2. Els òrgans d'avaluació han d'emetre l'informe que correspongui, que té caràcter preceptiu i no vinculant, i l'han d'elevat a l'òrgan competent per resoldre en relació amb l'objecte d'avaluació.

#### Article 23. *Avaluacions per determinar la idoneïtat com a personal temporal i la idoneïtat professional per a l'accés a la condició de personal estatutari permanent.*

Aquestes avaluacions valoren els aspectes de la personalitat, la competència, el rendiment i l'actuació professional de l'avaluat amb l'objecte de determinar la superació del període de valoració d'idoneïtat del personal estatutari temporal, així com l'aptitud i la idoneïtat per adquirir la condició de personal estatutari permanent, sense perjudici del compliment de la resta dels requisits que aquest Estatut estableix a aquests efectes. Per a això, es tenen en compte, almenys, els informes personals a què es refereix l'article 17. Així mateix, es consideren els aspectes que puguin determinar possibles riscos personals de seguretat per al CNI.

#### Article 24. *Avaluació de l'exercici.*

1. El personal estatutari està subjecte a una valoració periòdica de les qualitats, els mèrits, les aptituds, la competència, el rendiment, la forma d'actuació professional, l'eficàcia en l'exercici del lloc de treball i la contribució a la consecució dels objectius fixats. Aquesta valoració s'instrumenta a través dels informes personals que regula l'article 17.

2. El resultat d'aquesta avaluació es té en compte per a l'assignació de les retribucions complementàries en els termes que estableix aquest Estatut.

#### Article 25. *Avaluacions per a la carrera professional.*

Les avaluacions en els diferents sistemes de carrera professional que estableix aquest Estatut valoren l'aptitud i les competències professionals, la trajectòria professional, l'experiència adquirida en l'exercici dels diferents llocs de treball al llarg del temps, la responsabilitat i la dedicació a aquests llocs. Aquesta valoració s'instrumenta, principalment, a través dels informes personals, sense perjudici de la valoració i la consideració dels instruments que preveu l'article 21.

#### Article 26. *Avaluacions per determinar la insuficiència de condicions professionals.*

1. Quan del resultat de l'avaluació de l'exercici es derivin tres qualificacions negatives consecutives o quatre qualificacions negatives alternes en un període de deu anys, el secretari general pot acordar l'obertura d'un expedient per determinar la insuficiència de condicions professionals. Així mateix, el secretari general pot ordenar la

iniciació de l'expedient esmentat quan s'apreciïn circumstàncies que puguin determinar la pèrdua de les condicions d'idoneïtat professional que van determinar l'accés a la condició de personal estatutari permanent.

2. L'expedient pot concloure en la limitació per ocupar determinats llocs per raó del grau professional dins de la relació de llocs de treball del CNI o en la declaració de pèrdua de la idoneïtat que va determinar l'adquisició de la condició de personal estatutari permanent, la qual cosa comporta la pèrdua de la condició de personal estatutari sense perjudici del que disposa l'article 109.

3. El procediment per tramitar l'expedient de condicions professionals l'ha de determinar el secretari general.

*Article 27. Avaluacions per determinar la insuficiència de condicions psicofísiques.*

1. Es pot acordar, d'ofici o a instància de l'interessat, l'inici d'un expedient per determinar la possible insuficiència de condicions psicofísiques del personal que pugui suposar una limitació per ocupar determinades destinacions o la incapacitat permanent per al servei.

2. S'ha de regular reglamentàriament el procediment adequat per determinar la insuficiència de condicions psicofísiques que, en tot cas, ha d'incloure el dictamen de l'òrgan mèdic pericial competent i el quadre de condicions psicofísiques aplicable.

## CAPÍTOL IV

### **Pèrdua de la condició de personal estatutari**

*Article 28. Causes de pèrdua de la condició de personal estatutari.*

Són causes de pèrdua de la condició de personal estatutari:

- a) La renúncia a la condició de personal estatutari.
- b) La pèrdua de la nacionalitat espanyola.
- c) La utilització de la nacionalitat anterior pels qui hagin adquirit la nacionalitat espanyola per opció, carta de naturalesa o residència.

No obstant això, el secretari general pot autoritzar, per raons justificades, l'ús d'una altra nacionalitat.

- d) La no-superació del període de valoració d'idoneïtat.
- e) No acceptar l'oferiment per integrar-se amb caràcter permanent.
- f) No ser considerat idoni per a la integració amb caràcter permanent.
- g) No superar les proves fixades per a l'adquisició de la condició de personal estatutari permanent.
- h) La jubilació voluntària, forçosa per edat o per incapacitat permanent per al servei del personal estatutari.
- i) La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic que tingui caràcter ferm.
- j) La sanció disciplinària de separació del servei i la de suspensió de funcions per un període superior a un any.
- k) L'accés a la condició de diputat o senador de les Corts Generals, membre de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes, membre del Govern o dels òrgans de govern de les comunitats autònomes i corporacions locals.
- l) No sol·licitar el passi a la situació de servei actiu en el termini màxim d'un mes una vegada produït el cessament en la situació de suspès de funcions com a conseqüència d'una condemna penal.
- m) No sol·licitar el passi a la situació de servei actiu abans de la finalització del termini de màxima permanència en la situació d'excedència que preveu l'article 45.
- n) La declaració de pèrdua de la idoneïtat que va determinar l'adquisició de la condició de personal estatutari permanent d'acord amb el que preveu l'article 26.

## Article 29. *Renúncia.*

1. La renúncia voluntària a la condició de personal estatutari s'ha d'expressar per escrit i l'ha d'acceptar el secretari d'Estat director, excepte en els supòsits que estableix aquest Estatut.

La resolució dictada pel secretari d'Estat en què accepta la renúncia ha d'establir, si s'escau, les quantitats, els terminis i, si s'escau, els interessos de demora que hagi d'abonar el sol·licitant.

L'eficàcia de la resolució d'acceptació de la renúncia en tot cas queda demorada fins al pagament de les quantitats a les quals es refereix aquest article.

En tot cas s'han d'haver complert els temps mínims de permanència des de l'ingrés en el CNI, des de l'adquisició de la condició de personal estatutari permanent o des de la superació dels cursos de formació o especialització que es determinin.

2. Si no es tenen complerts els temps que estableix l'apartat anterior, per renunciar s'ha de rescabalar econòmicament el CNI i efectuar un preavís d'un mes. Les quantitats a rescabalar econòmicament al CNI les ha de fixar el secretari d'Estat director per a cada curs de formació, perfeccionament o especialització, tenint en compte el temps de serveis efectius, el cost de la formació rebuda i les retribucions percebudes durant l'assistència a aquesta formació.

Així mateix, s'han d'establir percentatges de reducció de l'esmentada indemnització d'aplicació en funció del temps de serveis efectius prestats.

No es pot acceptar la renúncia quan el personal estatutari estigui subjecte a expedient disciplinari.

## Article 30. *Jubilació.*

1. La jubilació del personal estatutari enquadrat en el règim de classes passives de l'Estat pot ser:

a) Voluntària, en les mateixes condicions que les establertes per al personal funcionari al servei de l'Administració General de l'Estat.

b) Forçosa, quan es compleixi l'edat establerta legalment per a la jubilació del personal funcionari al servei de l'Administració General de l'Estat.

c) Per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.

2. El personal estatutari del CNI enquadrat en el règim general de la Seguretat Social en aplicació del que estableix la legislació vigent, ha d'accedir a la jubilació i a les prestacions per incapacitat permanent en les condicions que preveuen la legislació reguladora del règim esmentat i les altres normes que siguin aplicables.

## Article 31. *Incapacitat permanent per al servei.*

1. S'ha d'iniciar el procediment de jubilació per incapacitat permanent per al servei o invalidesa quan, com a conseqüència dels reconeixements mèdics psicofísics previstos, a un membre del CNI li sigui reconeguda una incapacitat per al servei com a conseqüència d'una lesió o un procés patològic, somàtic o psíquic que estigui estabilitzat i sigui irreversible o d'irreversibilitat remota o incerta i que l'impossibiliti totalment per dur a terme les funcions pròpies del seu subgrup o grup de classificació com a personal estatutari del CNI, o una invalidesa en els termes que preveu la legislació de classes passives o de seguretat social respectivament.

2. També s'ha d'iniciar aquest procediment quan se superi el termini de durada màxima de les situacions d'incapacitat de conformitat amb el que disposen, respectivament, la normativa de Seguretat Social de les Forces Armades o del règim general de Seguretat Social.

3. L'òrgan competent per iniciar el procediment de jubilació per incapacitat permanent per al servei o invalidesa és el secretari general.

Amb independència del règim de protecció social al qual s'adscriu el personal del Centre Nacional d'Intel·ligència, els tribunals mèdics competents en l'àmbit del Ministeri de Defensa continuen sent competents per emetre els dictàmens que corresponguin dins del procediment per determinar la incapacitat o inutilitat del personal esmentat.

4. La declaració d'incapacitat permanent per al servei determina, per al personal enquadrat en el règim de classes passives de l'Estat, la jubilació del personal estatutari afectat i el consegüent reconeixement dels drets passius que li corresponguin. Per al personal adscrit al règim general de la Seguretat Social, comporta el reconeixement de les prestacions per incapacitat permanent que preveu la legislació pròpia del règim esmentat.

**Article 32.** *Pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic.*

El cessament en la condició de personal estatutari per imposició de la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic es regeix pel que disposa la normativa sobre funcionaris públics.

**Article 33.** *Rehabilitació de la condició de personal estatutari.*

1. En cas d'extinció de la relació de serveis com a conseqüència de la pèrdua de la nacionalitat espanyola, la jubilació per incapacitat permanent per al servei o d'una sanció de suspensió de funcions superior a un any, l'interessat, una vegada desapareguda la causa objectiva que va determinar el cessament, pot sol·licitar la rehabilitació en els termes i les condicions establerts per als funcionaris de l'Administració General de l'Estat.

Igualment, el secretari d'Estat director pot concedir, amb caràcter excepcional, a sol·licitud de l'interessat, la rehabilitació de qui hagi perdut la condició de personal estatutari per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, en els termes i les condicions establerts per als funcionaris de l'Administració General de l'Estat.

2. En tot cas s'han de complir els requeriments de seguretat i habilitacions que es determinin en el CNI.

## TÍTOL V

### Ensenyament

**Article 34.** *Ensenyament al CNI. Finalitat i classes.*

El sistema d'ensenyament al CNI, fonament de l'exercici professional, té com a finalitat proporcionar als membres del CNI la preparació necessària per al disseny de la trajectòria professional i per a l'acompliment de les seves cometes amb el màxim grau d'eficàcia.

L'ensenyament es configura com un sistema modular i unitari que garanteix la continuïtat del procés educatiu. S'estructura en ensenyament general d'intel·ligència, ensenyament d'especialització i ensenyament de perfeccionament.

Amb l'objecte de millorar la qualitat de l'ensenyament mitjançant la seva adequació a la finalitat prevista, està sotmès a un procés continuat de revisió pels instruments que es determinin reglamentàriament.

**Article 35.** *L'òrgan de formació.*

1. El CNI disposa d'una escola de formació que du a terme les funcions específiques següents i els cursos de la qual es poden impartir en les pròpies instal·lacions o fora d'aquestes:

a) Imparteix la formació corresponent a l'ensenyament general d'intel·ligència i l'ensenyament d'especialització i perfeccionament que es determini. En cas que la formació esmentada la imparteixin organismes aliens al CNI, l'òrgan de formació és l'encarregat de la seva coordinació.

b) Proposa la declaració d'interès per al servei dels cursos.

c) Du a terme qualsevol altra tasca de formació i perfeccionament per al personal aliè al CNI, quan així es justifiqui en funció de les missions i els objectius del CNI, o d'acord amb els convenis de col·laboració que s'hagin subscrit amb altres organismes o serveis anàlegs.

2. El secretari d'Estat director ha de dictar totes les disposicions que siguin necessàries per desplegar la normativa, l'estructura, les missions i el funcionament de l'escola, i pot establir els cursos d'especialització i perfeccionament que consideri adequats.

3. El personal del CNI pot fer cursos, a càrrec del pressupost de formació del CNI, en centres acadèmics o organismes nacionals o estrangers aliens al CNI, que es declarin d'interès per al servei.

4. El CNI ha de facilitar la formació física del personal que ocupi llocs de treball de la relació de llocs de treball en els quals es requereixi superar l'avaluació periòdica de condicions físiques. Aquesta avaluació s'ha d'efectuar en la forma i les condicions que determini la normativa interna.

#### Article 36. *Ensenyament general d'intel·ligència.*

1. L'ensenyament general d'intel·ligència té com a finalitat proporcionar els coneixements necessaris per a l'acompliment de funcions d'intel·ligència corresponents a la seva especialitat funcional, segons els subgrups i els grups de classificació del CNI. Està integrat pels cursos que es determinin reglamentàriament i té caràcter obligatori per a tot el personal del CNI.

2. Amb caràcter general, l'accés a l'ensenyament general d'intel·ligència té lloc després de la superació del procés de selecció que preveu l'article 11, i es cursa abans d'ocupar el lloc de treball, sempre abans de finalitzar el període de valoració d'idoneïtat. Per necessitats del servei, una vegada acreditada la qualificació tècnica per ocupar el lloc de treball, i si així ho determina expressament el secretari general, a proposta del director de Recursos, l'ensenyament general d'intel·ligència es pot cursar amb posterioritat a l'inici de l'exercici del lloc de treball.

#### Article 37. *Ensenyament d'especialització.*

1. L'ensenyament d'especialització, complementari a l'ensenyament general d'intel·ligència, té com a finalitat proporcionar els coneixements especialitzats necessaris per ocupar els llocs de treball que, per la seva especificitat tècnica, així ho requereixin.

2. L'ensenyament d'especialització comprèn la formació necessària per desenvolupar tècniques operatives d'intel·ligència, d'obtenció d'informació, d'elaboració d'intel·ligència, de criptologia, de seguretat, de direcció i gestió, i qualsevol altra formació necessària per adquirir l'especialització exigida en cada lloc de treball. Els cursos que integren aquesta modalitat d'ensenyament s'han de determinar per normativa interna.

#### Article 38. *Ensenyament de perfeccionament.*

1. L'ensenyament de perfeccionament complementa el general d'intel·ligència i el d'especialització, i té com a finalitat satisfer les necessitats formatives del CNI en les diferents àrees de coneixements, així com l'actualització i l'ampliació de coneixements en determinats àmbits d'interès. Està integrat pels cursos que es determinin per normativa interna.

2. Així mateix, s'integra en l'ensenyament de perfeccionament la formació d'idiomes. El CNI ha de desenvolupar un sistema d'acreditació del nivell d'idiomes.

*Article 39. Obligacions derivades de la realització de cursos.*

1. La realització d'un ensenyament general d'intel·ligència, un ensenyament d'especialització o qualsevol dels ensenyaments de perfeccionament comporta l'acceptació per l'alumne de la possible destinació a un lloc de treball de l'especialitat cursada i l'obligació de romandre en llocs d'aquesta especialitat en la forma i les condicions que es determinin per normativa interna.

2. L'incompliment de l'obligació de permanència dóna lloc a l'obligació de rescabalar econòmicament el CNI. Les quantitats a rescabalar les ha de fixar el secretari d'Estat director en funció del cost de la formació rebuda, el temps de durada del curs, el temps de prestació de serveis durant el període de formació i les retribucions percebudes durant la seva realització. Així mateix, s'han d'establir percentatges de reducció de l'esmentada indemnització d'aplicació en funció del temps de serveis efectius prestats després de la superació dels ensenyaments que preveu aquest capítol.

3. El període de permanència a què es refereix aquest precepte comença a comptar des del moment en què s'hagi adquirit l'especialització o el perfeccionament professional de què es tracta.

*Article 40. Col·laboració amb institucions i centres educatius.*

1. El CNI ha de promoure la col·laboració amb les administracions públiques, les universitats i institucions educatives, els centres de formació i les entitats culturals, socials i empresarials, nacionals o estrangeres, per impartir determinats ensenyaments o cursos i per desenvolupar programes de recerca, a través de concerts o un altre tipus d'acords.

2. Les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral o de la formació impartida al personal en el CNI es poden acreditar i, si s'escau, convalidar d'acord amb la normativa vigent en matèria de formació professional, als efectes que preveu l'article 34 d'aquest Estatut.

3. El CNI ha de promoure la cultura d'intel·ligència per traslladar a la societat el paper fonamental que té el CNI en l'estabilitat del sistema democràtic i en la seguretat dels espanyols, i generar la seva confiança i suport.

## TÍTOL VI

### Situacions administratives

*Article 41. Situacions administratives.*

1. El personal estatutari que presti servei en el CNI pot estar respecte a aquest en una de les situacions següents definides en aquest títol:

- a) Servei actiu.
- b) Expectativa de destinació.
- c) Serveis especials.
- d) Excedència.
- e) Suspès de funcions.
- f) Reserva.

2. El personal estatutari queda sotmès al règim de drets i obligacions d'aquest Estatut en qualsevol de les situacions en què estigui, llevat en els supòsits en què s'especifiqui el contrari.

*Article 42. Servei actiu.*

1. El personal estatutari està en servei actiu quan ocupi una destinació de la relació de llocs de treball del CNI.



També pot estar en aquesta situació el personal estatutari que, autoritzat pel secretari d'Estat director a proposta del secretari general, mantingui per necessitats del CNI relacions, retribuïdes o no, en organismes, entitats o empreses del sector públic o privat, nacionals o estrangeres.

2. El personal estatutari que ocupi un lloc de treball d'alt càrrec al CNI i el que exerceixi un lloc de treball expressament qualificat de confiança o assessorament especial en el Gabinet del Secretari d'Estat Director roman en servei actiu.

3. L'acord de passi a aquesta situació des de qualsevol altra correspon al secretari general i s'efectua en ocasió de l'existència d'un lloc de treball vacant adscrit al subgrup o grup de classificació corresponent, llevat que procedeixi d'una situació administrativa amb reserva de lloc de treball, cas en el qual s'hi ha de reincorporar. La motivació de la resolució esmentada s'ha de referir a la competència per adoptar-la.

#### Article 43. *Expectativa de destinació.*

1. El personal estatutari està en la situació d'expectativa de destinació quan estigui pendent d'assignació de destinació per haver cessat en la que ocupava o per procedir d'una situació diferent de la de servei actiu, si no li correspon passar a una altra.

2. El temps que s'ha romàs en aquesta situació és computable als efectes de serveis efectius, triennis i determinació de la pensió que pugui correspondre.

Es té dret a percebre les retribucions bàsiques i el complement corresponent al grau personal consolidat o, si s'escau, al nivell inicial en procés de consolidació, així com el complement específic corresponent a l'últim lloc de treball ocupat.

3. El personal que passi a aquesta situació com a conseqüència de complir l'edat límit, d'acord amb el que preveu l'article 83.5, o per no tenir les condicions psicofísiques necessàries per ocupar la seva destinació, de conformitat amb el que especifica la relació de llocs de treball, té dret a percebre el complement específic de l'últim lloc ocupat mentre no se li ofereixin destinacions del seu subgrup o grup i nivell de complement de destinació que no tinguin aquelles limitacions.

4. No es pot romandre més de sis mesos en aquesta situació, excepte quan el passi a aquesta situació s'hagi produït per causa de llicència per malaltia per al servei d'acord amb el que preveu aquest Estatut.

#### Article 44. *Serveis especials.*

1. El personal estatutari permanent passa a la situació de serveis especials quan:

a) Sigui nomenat per ocupar un lloc o un càrrec en organismes públics o entitats dependents o vinculats a les administracions públiques que, de conformitat amb el que estableixi l'administració pública respectiva, estigui assimilat en el seu rang administratiu a alt càrrec.

b) Sigui elegit per formar part dels òrgans constitucionals.

c) Presti serveis a la Presidència del Govern o en els gabinets de ministres i secretaris d'Estat en llocs orgànics no relacionats específicament amb la intel·ligència.

d) Sigui autoritzat pel secretari d'Estat director, a proposta del secretari general, per dur a terme una missió no relacionada directament amb les funcions del CNI, però que coadjuvi als interessos generals d'Espanya o d'una organització internacional. Aquesta autorització té un límit temporal de quatre anys, que es pot prorrogar per uns altres quatre anys. Transcorregut aquest temps passa a la situació d'excedència voluntària.

2. Correspon al secretari d'Estat director, a proposta del secretari general, l'apreciació de les causes que determinen l'aplicació del que preveu l'apartat anterior i l'adopció de la resolució corresponent.

3. El personal estatutari que estigui en situació de serveis especials percep les retribucions del lloc o el càrrec que ocupi.

4. El temps que s'ha romàs en aquesta situació és computable als efectes de reconeixement de triennis, progressió vertical i determinació de la pensió que pugui correspondre.

5. Els qui estiguin en aquesta situació tenen dret a reingressar en el servei actiu en les condicions i amb les retribucions corresponents a la categoria o grup i nivell de la carrera consolidat, d'acord amb el que estableix aquest Estatut, i si es compleixen les condicions per obtenir l'habilitació de seguretat preceptiva.

6. En els supòsits que preveuen les lletres a), b) i c) de l'apartat 1, el personal estatutari deixa d'estar subjecte al règim de drets i obligacions d'aquest Estatut, excepte al deure de secret i reserva professional que preveu l'article 75.

#### Article 45. *Excedència.*

1. El personal estatutari pot estar en la situació d'excedència per cura de familiars o per violència de gènere d'acord amb el que disposa la normativa vigent per als funcionaris civils. En aquesta excedència es roman subjecte al règim de drets, obligacions i incompatibilitats d'aquest Estatut.

2. Es pot concedir l'excedència voluntària al personal permanent del CNI en els casos següents, en els quals deixa d'estar subjecte al règim de drets i obligacions d'aquest Estatut, excepte al deure de reserva, d'abstenció i secret professional que preveu l'article 75:

a) Per interès particular i supeditat a les necessitats del servei, amb una durada mínima d'un any i màxima equivalent al temps de serveis efectius. No es pot concedir quan el personal estatutari estigui inculpat en un expedient disciplinari.

b) Pel fet d'estar en servei actiu en un altre cos o escala de qualsevol administració pública, o passar a prestar serveis en la relació de llocs de treball de qualsevol de les administracions públiques o els seus organismes, o en entitats del sector públic o organismes internacionals, i no li correspongui passar a una altra situació, sempre que es tracti de l'exercici de llocs de caràcter de funcionari de carrera o de personal laboral fix, mentre duri aquesta activitat o prestació de servei.

c) Per agrupació familiar i amb una durada mínima d'un any i màxima de cinc, al personal del CNI el cònjuge del qual resideixi en una província diferent o fora del territori nacional i estigui en servei actiu al CNI.

3. Per poder passar a l'excedència voluntària per les causes que preveuen les lletres a) i b) de l'apartat 2 d'aquest article és condició haver complert el temps de serveis mínims efectius que determina aquest Estatut.

En la situació que preveuen les lletres b) i c) de l'apartat 2 d'aquest article, s'està sotmès al règim d'incompatibilitats establert per als funcionaris de l'Administració General de l'Estat.

4. En la situació que preveuen els apartats 1 i 2 d'aquest article no es meriten retribucions; així mateix, el temps en l'excedència que preveuen les lletres a) i c) de l'apartat 2 d'aquest article no és computable als efectes de triennis ni pensió.

5. El personal estatutari que estigui en la situació que preveu la lletra b) de l'apartat 2 d'aquest article perquè ha obtingut un lloc de treball mitjançant els sistemes de provisió que preveuen la Llei 7/2007, de 12 d'abril, i la seva legislació de desplegament, i d'acord amb els convenis o els instruments de col·laboració que se signin a aquests efectes entre el CNI i altres administracions públiques, es regeix per la legislació de l'administració a la qual estigui destinat de forma efectiva i conserva el dret a participar en les convocatòries per a la provisió de llocs de treball que s'efectuïn en el CNI, d'acord amb el que preveu aquest Estatut i una vegada complertes les condicions per obtenir o renovar l'habilitació de seguretat preceptiva.

6. La concessió i el cessament en aquestes situacions els acorda el secretari general. El personal que, almenys amb un mes d'antelació a la finalització del període d'excedència corresponent, no sol·liciti el reingrés en el servei actiu, passa a l'excedència

voluntària per interès particular, excepte si ja està en aquesta situació i hi ha esgotat el termini màxim, cas en el qual ha de cessar en el CNI. Queda exceptuat d'aquest termini el personal estatutari en excedència per les causes que preveu l'apartat 1.

7. La reincorporació al CNI es produeix, una vegada la sol·liciti el personal estatutari, en ocasió de vacant en el seu subgrup o grup de classificació i si es compleixen les condicions per obtenir l'habilitació de seguretat.

La no-obtenció de l'habilitació de seguretat corresponent suposa el passi a la situació d'excedència voluntària per interès particular, fins que es compleixin les condicions que en van determinar la concessió o s'assoleixi el límit màxim de permanència en aquesta situació, cas en què s'ha de cessar com a personal estatutari.

Sense perjudici d'això, quan la durada de l'excedència sigui superior a tres anys consecutius, l'habilitació de seguretat té en tot cas caràcter provisional fins que hagi transcorregut un any des que es repregui la prestació de serveis, per la qual cosa el reingrés té fins aleshores el mateix caràcter de provisionalitat.

Quan l'excedència no hagi superat el termini de sis mesos, s'entén que l'habilitació de seguretat manté la vigència a l'efecte de la reincorporació al servei actiu, que és provisional als efectes del paràgraf anterior durant el mateix temps que el personal estatutari hagi estat en excedència, sense perjudici de les comprovacions de seguretat que es puguin ordenar d'ofici.

8. El personal estatutari que es reincorpori al CNI procedent de l'excedència per prestació de serveis en altres administracions públiques obté el reconeixement professional dels progressos assolits en el sistema de carrera professional i els seus efectes sobre les retribucions de conformitat amb el que determinin aquest Estatut i, si s'escau, els convenis o els instruments de col·laboració que se signin a aquests efectes entre el CNI i altres administracions públiques.

El temps de serveis prestats a l'Administració pública se li computa als efectes de serveis efectius; es reconeix l'abonament dels triennis perfets durant el temps esmentat i es computa aquest temps als efectes de la pensió que pugui correspondre, sempre en el mateix grup de classificació o categoria en què s'hagin perfet.

9. El Centre Nacional d'Intel·ligència ha de comunicar al Ministeri de Defensa el passi a la situació d'excedència, en els supòsits que preveuen les lletres a) i b) de l'apartat 2 d'aquest article, del personal de les Forces Armades i del Cos de la Guàrdia Civil que tingui la condició de personal estatutari permanent.

## Article 46. *Suspès de funcions.*

1. La situació de suspès de funcions del personal estatutari pot ser provisional o ferma, i suposa el cessament en l'acompliment de les comeses del lloc de treball, així com la privació de l'exercici de les funcions i dels drets inherents a la condició de membre del CNI. En els supòsits que preveu aquest article es pot acordar el cessament en el lloc de treball de l'afectat.

El temps que s'ha romàs en aquesta situació no és computable als efectes de triennis i drets passius. Es resta subjecte al règim de deures i obligacions d'aquest Estatut i al d'incompatibilitats previst per als funcionaris de l'Administració General de l'Estat, i no es pot prestar servei en cap organisme de l'Administració mentre duri aquesta situació.

2. El secretari general pot acordar el passi a la situació de suspès de funcions provisional, que ha de ser motivat, del personal estatutari en ocasió del seu processament, imputació o adopció d'alguna mesura cauteladora contra ell en un procediment penal o per la incoació d'un expedient disciplinari per falta greu o molt greu.

El secretari general pot acordar el cessament en el lloc de treball de l'afectat per aquesta situació, considerant la gravetat dels fets imputats, el perjudici que la imputació infereixi al règim i el funcionament del CNI, així com l'existència o no de presó provisional.

3. El temps màxim de suspensió de funcions provisional és de sis mesos o el de la durada de la presó preventiva si és superior. El còmput d'aquest període màxim queda interromput en el cas de parització del procediment disciplinari imputable a l'interessat.

4. Si l'afectat queda sense responsabilitat en el procediment penal o l'expedient disciplinari, o si la durada de la sanció o la pena que s'imposa és inferior a la de la suspensió de funcions provisional, el temps de durada d'aquesta o l'excés, si s'escau, se li computa com de servei actiu, i s'ha de reincorporar immediatament al seu lloc de treball o, si s'escau, a la situació d'expectativa de destinació, amb reconeixement de tots els drets econòmics i els altres que siguin procedents.

5. La suspensió de funcions del personal estatutari té caràcter ferm quan es declari per alguna de les causes següents:

a) Condemna, en sentència ferma, a la pena de presó o a les penes de suspensió d'ocupació o càrrec públic.

b) Imposició d'una sanció disciplinària, en què per al seu compliment és d'abonament el període que hagi romàs en situació de suspensió provisional.

6. La suspensió de funcions que descriu l'epígraf a) de l'apartat anterior l'acorda el secretari d'Estat director i, en aquest cas o quan s'imposi per un temps superior a sis mesos, s'ha de posar en coneixement dels departaments ministerials als quals estiguin adscrits els cossos i les escales a què pertanyi, si s'escau, el personal estatutari afectat, als efectes oportuns. En el supòsit de cessament com a personal estatutari del suspès de funcions passa a la mateixa situació de suspensió de funcions o anàloga en el cos o l'escala de procedència, que en el cas de la Guàrdia Civil o del personal militar de les Forces Armades és la de suspès d'ocupació, fins que compleixi la condemna penal o la sanció administrativa de la qual deriva.

7. El personal estatutari que passi a la situació de suspès de funcions en virtut d'una condemna penal ha de cessar definitivament en el lloc de treball, i queda privat de l'exercici de les seves funcions durant el temps en què s'executi la pena privativa de llibertat o la suspensió d'ocupació o càrrec públic fins a l'extinció total d'aquestes.

La suspensió de funcions per imposició d'una sanció disciplinària només comporta el cessament en el lloc de treball quan la sanció sigui superior a sis mesos.

8. El personal estatutari en situació de suspès de funcions té dret a percebre el 75 per 100 del sou, dels triennis i de les pagues extraordinàries, excepte en cas de paralització del procediment penal o de l'expedient disciplinari imputable a l'interessat, que comporta la pèrdua de totes les retribucions mentre es mantingui la paralització esmentada. De la mateixa manera, no s'ha d'acreditar cap haver en el cas d'incompareixença en el procediment penal o disciplinari.

9. Finalitzat el període de suspensió de funcions, s'ha de cessar en aquesta situació en ocasió de la sol·licitud de reingrés en el servei actiu, la qual cosa comporta el passi a la situació d'expectativa de destinació o, si s'escau, la reincorporació al lloc de treball.

El reingrés esmentat té efectes des de la data d'extinció de la responsabilitat penal o disciplinària.

Quan la suspensió de funcions s'hagi originat per una sanció disciplinària, el passi a la situació d'expectativa de destinació o, si s'escau, la reincorporació al lloc de treball es produeix d'ofici.

El personal estatutari que hagi perdut el lloc de treball com a conseqüència d'una condemna penal ha de sol·licitar el reingrés en el servei actiu en el termini d'un mes abans de la data d'extinció de la responsabilitat penal. Si no se sol·licita el reingrés en el temps assenyalat, ha de ser baixa del centre, amb efectes des de la finalització de la condemna.

#### Article 47. *Reserva.*

1. El personal permanent del CNI passa a la situació de reserva en els casos següents:

a) Per decisió del secretari d'Estat director, com a conseqüència d'insuficiència de facultats psicofísiques per a l'exercici de les funcions pròpies del seu subgrup o grup

d'adscripció, que no suposi causa de jubilació per incapacitat permanent o invalidesa per al servei o no comporti inhibició de funcions.

b) Per decisió del secretari d'Estat director, amb la petició prèvia dels interessats, una vegada complerts 25 anys de servei a l'Administració pública, dels quals, almenys, 15 anys al CNI.

c) Per decisió del ministre de la Presidència, a proposta del secretari d'Estat director.

2. El passi a aquesta situació produeix el cessament automàtic en el lloc de treball ocupat.

3. El secretari d'Estat director ha de determinar periòdicament la quota de membres del CNI que poden passar a la reserva a petició pròpia, que està condicionada, en tot cas, a les necessitats del servei i dins de les disponibilitats pressupostàries.

4. En aquesta situació es resta subjecte al règim de drets i obligacions que preveu aquest Estatut. Mentre no estigui acomplint comeses ordenades pel secretari d'Estat director, el seu règim d'incompatibilitats és el dels funcionaris de l'Administració General de l'Estat. El temps que s'ha romàs en aquesta situació és computable als efectes de triennis i determinació de la pensió que pugui correspondre.

5. Es roman en la situació de reserva fins al moment de la jubilació, sense perjudici que el secretari d'Estat director, per necessitats del servei, ordeni la incorporació, en comissió de servei o amb caràcter permanent, a un lloc de treball del CNI corresponent al seu subgrup o grup de classificació. Així mateix, a aquest personal se li poden assignar tasques o missions esporàdiques.

6. Es té dret a percebre les retribucions bàsiques i el 80 per 100 de les retribucions complementàries corresponents al grau consolidat i al complement específic de l'últim lloc ocupat durant dos o més anys consecutius, excepte el component de zona conflictiva.

Les retribucions esmentades segueixen les mateixes vicissituds i canvis, en el concepte i la quantia, que experimentin les del personal en servei actiu.

## TÍTOL VII

### Drets i deures

#### CAPÍTOL I

#### Drets del personal estatutari

Article 48. *Drets.*

1. El personal estatutari del CNI té dret a:

a) La inamobilitat en la condició de personal estatutari permanent com a garantia d'objectivitat, professionalitat i imparcialitat que han de servir de fonament a la seva actuació professional.

b) Ser classificat en el subgrup o grup de classificació professional corresponent al lloc d'adscripció inicial o a l'obtingut per promoció interna.

c) Ocupar, en les condicions que estableix aquest Estatut, algun dels llocs de treball del subgrup o grup de classificació professional en què ha estat classificat.

d) Dur a terme efectivament les funcions o les tasques pròpies del seu lloc de treball d'acord amb la progressió assolida en la seva carrera professional i en les condicions que estableix aquest Estatut.

e) Progressar en la carrera professional segons els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.

f) Percebre les retribucions que li corresponguin d'acord amb el que estableix aquest Estatut i les indemnitzacions per raó del servei que li corresponguin legalment.

g) Participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on presti els serveis i ser informat dels fins, l'organització i el funcionament d'aquesta unitat i, en especial, de la seva dependència jeràrquica i de les atribucions, els deures i les responsabilitats que li incumbeixen.

h) La formació contínua i l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral, i en els termes que estableix aquest Estatut.

i) El respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.

j) 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.

k) L'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, d'acord amb el que preveu aquest Estatut.

l) La llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.

m) Rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

n) Les vacances, els descansos, els permisos i les llicències que estableix aquest Estatut.

ñ) La jubilació segons els termes i les condicions que estableixen les normes aplicables.

o) Les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que sigui aplicable.

p) L'adopció de les mesures que preveu la normativa aplicable en relació amb les dones víctimes de violència de gènere.

2. El personal estatutari té dret a obtenir la protecció i el suport del CNI respecte a la seva actuació regular com a membre d'aquest, i el CNI s'ha de fer càrrec de sol·licitar l'assistència jurídica oportuna en judici d'acord amb el que preveu la legislació sobre assistència jurídica a l'Estat i a les institucions públiques.

Així mateix el secretari d'Estat director ha d'acordar l'oferiment de l'assistència lletrada, que si s'escau necessitin, a les autoritats i la resta del personal estatutari al servei del CNI en el curs de les diligències judicials que es puguin derivar de l'actuació en l'exercici de les seves funcions. Una vegada autoritzada, l'assistència lletrada comprèn la cobertura de les corresponents minuts d'advocat i procurador, les fiances pecuniàries que es puguin exigir en relació amb les mesures cautelars acordades per l'òrgan judicial competent, així com les despeses processals derivades de les actuacions i la pràctica de proves a instància dels interessats, qualsevol que sigui la condició que tinguin en el procés judicial.

El CNI ha d'assumir la satisfacció de la responsabilitat civil i la responsabilitat patrimonial en què puguin haver incorregut les autoritats i la resta del personal al servei del CNI a conseqüència d'accions o omissions que li hagin estat legítimament ordenades i derivades de la seva actuació en el servei, sense perjudici del que estableix el capítol II del títol X de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

3. En l'exercici dels drets i les llibertats públiques que reconeix la Constitució, el personal estatutari s'ha d'atenir a les limitacions establertes legalment en funció de la condició de membre del CNI.

#### Article 49. Règim de Seguretat Social.

El personal estatutari del CNI està enquadrat en el mateix règim de Seguretat Social que l'establert per als funcionaris públics en funció de la data d'ingrés, d'acord amb el que estableix la legislació vigent, efectua les seves aportacions, davant dels organismes que corresponguin en cada cas, en una llista classificada, i li serveixen d'abonament, si s'escau, per causar les prestacions assistencials i econòmiques corresponents, els temps de serveis o les cotitzacions efectuades en el règim de Seguretat Social de la seva

procedència, o tots dos quan correspongui, d'acord amb el que disposa la normativa vigent sobre còmput recíproc de quotes entre els diferents règims.

Per al personal estatutari del CNI que estigui enquadrat en el règim de classes passives de l'Estat, la competència per al reconeixement de drets passius i la concessió de les prestacions de classes passives correspon a l'òrgan competent.

#### Article 50. *Acció social.*

El CNI ha de facilitar al personal que hi presti serveis, dins de les assignacions pressupostàries a l'efecte, l'acció social adequada, i fomentar les iniciatives educatives, socials, assistencials i formatives.

#### Article 51. *Protecció per desocupació.*

El personal que presti els serveis al CNI amb caràcter temporal i no tingui una vinculació prèvia de caràcter permanent funcional o laboral amb les administracions públiques, té dret a la protecció per desocupació d'acord amb la legislació vigent, i efectua les seves aportacions en una llista classificada.

#### Article 52. *Recompenses.*

El personal del CNI que es distingeixi notòriament en el compliment dels seus deures pot ser recompensat amb l'atorgament de:

- a) Condecoracions.
- b) Mencions honorífiques.
- c) Felicitacions.

#### Article 53. *Igualtat de gènere i conciliació de la vida professional, personal i familiar.*

1. El CNI, d'acord amb el que disposa la legislació estatal sobre igualtat, està obligat a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ha d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Els drets de conciliació de la vida professional, personal i familiar s'han de reconèixer al personal estatutari del CNI de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, per evitar qualsevol discriminació basada en el seu exercici.

#### Article 54. *Prevenició de riscos laborals.*

1. Als efectes del que disposa la legislació sobre prevenició de riscos laborals, les activitats portades a terme a les instal·lacions del CNI es conceptuen com a funcions públiques de seguretat.

2. El secretari d'Estat director del CNI ha d'aprovar les disposicions específiques en matèria de prevenició de riscos laborals que siguin d'aplicació necessària en aquest àmbit.

3. La política de prevenició de riscos del CNI es regeix pels principis rectors següents:

- a) Integrar la prevenició de riscos laborals en el conjunt d'activitats i actuacions del CNI, així com en la seva línia jeràrquica i en les decisions que s'adoptin.
- b) Assolir el màxim nivell possible de seguretat i salut laboral.
- c) Implantar un sistema de gestió de prevenició de riscos laborals, amb el compromís de mantenir un procés de millora contínua.
- d) Assignar recursos per a la implantació i el desenvolupament de la política de prevenició de riscos laborals.
- e) Impulsar la participació, la informació i el procediment de consulta al personal en matèria de prevenició mitjançant canals eficaços de comunicació.

- f) Impartir la formació necessària sobre prevenció de riscos laborals, i incloure-la dins dels plans generals de formació del CNI.
- g) Vetllar pels treballadors de les empreses contractades pel CNI, perquè gaudeixin del mateix nivell de seguretat i salut que el personal del CNI.
- h) Coordinar les activitats de prevenció de riscos laborals entre els organismes del CNI.

#### Article 55. *El Consell Assessor de Personal.*

1. El CNI pot disposar d'un consell assessor de personal, que es constitueix com a òrgan col·legiat i té com a funció analitzar i valorar les propostes o els suggeriments plantejats pel personal estatutari referits exclusivament al règim del personal del CNI.

2. El Consell Assessor de Personal representa tots els col·lectius, grups i sexes, així com les diferents especialitats funcionals existents al centre. Els membres del Consell Assessor de Personal del CNI han de tenir la condició de personal estatutari permanent i estar en la situació administrativa de servei actiu.

Per al seu funcionament, el Consell Assessor de Personal es reuneix en ple i per comissions, si s'escau. Les reunions es fan en sessions ordinàries o extraordinàries, sempre prèvia convocatòria, que conté l'explicació de l'ordre del dia. Es fan quatre sessions ordinàries a l'any, una en cada trimestre.

## CAPÍTOL II

### **Carrera professional**

#### Article 56. *Carrera professional. Concepte i principis.*

- 1. El personal estatutari del CNI té dret a la carrera professional.
- 2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest objecte, el CNI ha de promoure l'adquisició i el desenvolupament pel seu personal de les competències necessàries per a la progressió professional.
- 3. D'acord amb el que preveu aquest Estatut, el CNI disposa d'un sistema d'avaluació, els resultats del qual s'apliquen a les diferents modalitats de carrera professional que preveu aquest capítol.

#### Article 57. *Classes.*

La carrera professional al CNI queda integrada per l'aplicació simultània de les modalitats següents:

- a) Progressió horitzontal, que consisteix en la progressió en el grau personal i en el tram del component singular del complement específic, vinculada a la trajectòria professional, i sense necessitat de canvi de lloc de treball, de conformitat amb el que estableix l'article 58 d'aquest Estatut.
- b) Progressió vertical, que consisteix en l'ascens a llocs de treball de nivells superiors dins de l'estructura jeràrquica del CNI. Aquesta modalitat de carrera inclou els sistemes de progressió vertical per especialització i progressió vertical per comandament.
- c) Promoció interna, que consisteix en l'accés a llocs de treball del subgrup o grup de classificació professional immediatament superior, d'acord amb el que estableix l'article 60 d'aquest Estatut.
- d) Canvi d'especialitat, que consisteix en l'accés a llocs de treball de diferent especialitat funcional.



Article 58. *Progressió horitzontal.*

1. Als membres del CNI se'ls assigna un grau personal, que correspon a algun dels nivells en què es classifiquin els llocs de treball.

2. El grau personal s'adquireix per l'exercici d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys consecutius o tres amb interrupció. Si durant el temps en què un membre del CNI ocupa un lloc se'n modifica el nivell, el temps d'exercici es computa amb el nivell més alt en què el lloc esmentat hagi estat classificat.

3. El personal estatutari que, durant més de dos anys continuats o tres amb interrupció, hagi ocupat un lloc en el CNI comprès en l'àmbit d'aplicació de la Llei 5/2006, de 10 d'abril, té dret a la percepció, mentre es mantingui en la situació de servei actiu, del complement de destinació corresponent al seu grau personal incrementat en la quantitat necessària per igualar-lo al valor del complement de destinació que la Llei de pressupostos generals de l'Estat fixi anualment per als directors generals de l'Administració de l'Estat.

4. La valoració favorable de la trajectòria professional, i, en particular, de l'experiència adquirida, de la responsabilitat i de la dedicació en l'exercici dels diferents llocs de treball al llarg del temps, s'efectua a través de la progressió en els diferents trams del component singular del complement específic, que preveu aquest Estatut.

Cada subgrup o grup de classificació professional té establerts diversos nivells de component singular que es denominen trams, la progressió dels quals depèn del procés d'avaluació en què es valorin els factors assenyalats anteriorment.

El secretari d'Estat director ha de determinar, per normativa interna, els criteris i els coeficients per a la ponderació dels temps de servei.

Article 59. *Progressió vertical.*

1. El CNI disposa d'un sistema de progressió vertical que possibiliti la progressió a llocs de treball de nivells superiors, dins de l'estructura del CNI.

Els llocs de treball de cada subgrup o grup de classificació professional estan classificats en un nombre de nivells. Cada subgrup o grup de classificació professional disposa d'un sistema de carrera que possibiliti la progressió en l'interval de nivells establert per a cada subgrup o grup de classificació professional sense canvi en l'especialitat funcional.

S'efectua en ocasió de vacant, a través dels sistemes de provisió de llocs de treball que regula aquest Estatut i mitjançant l'aplicació dels sistemes d'avaluació que preveu el capítol III del títol IV.

El secretari general ha de desenvolupar per normativa interna la carrera professional per progressió vertical.

2. La progressió vertical per comandament consisteix en l'ascens als llocs de treball singularitzats. A aquest efecte, es consideren singularitzats, entre d'altres, els nivells superiors de cada subgrup o grup de classificació professional.

Per a l'ascens a aquests llocs de comandament es pot requerir la superació dels cursos de direcció i gestió que es determinin.

3. La progressió vertical per especialització consisteix en l'ascens a nivells superiors al del grau personal en llocs de treball no singularitzats, mitjançant l'aplicació dels sistemes d'avaluació que preveu el capítol III del títol IV.

4. El secretari general ha de determinar quins són els llocs als quals s'accedeix per progressió vertical per comandament i per especialització, i ha de facilitar la informació sobre aquesta matèria a tot el personal del CNI.

5. El personal no pot ser destinat a un lloc de treball inferior o superior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal.

Amb caràcter excepcional el secretari general pot destinar, a petició de l'interessat, a un lloc de treball inferior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal.

Article 60. *Promoció interna.*

1. El personal permanent té dret a la promoció interna mitjançant l'accés als llocs de treball vacants, d'acord amb el que preveu l'article 5 b), del subgrup o grup de classificació professional immediatament superior, sempre que tingui la titulació exigida, superi el procés selectiu que s'estableixi per a cada cas, en el qual s'han de tenir en compte els informes personals, i hagi romàs un mínim de dos anys en llocs assignats al subgrup o grup de classificació professional immediatament inferior.

2. En el cas de llocs del subgrup C1, la titulació exigida es pot substituir per una antiguitat de deu anys en un lloc del subgrup C2 o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedeix per criteris objectius.

3. L'accés per promoció interna en els processos selectius gestionats pel CNI s'articula a través del sistema de concurs oposició.

Article 61. *Canvi d'especialitat.*

El CNI ha d'arbitrar els sistemes d'accés a llocs de treball de diferent especialitat funcional, en què es pot requerir la superació dels processos selectius i formatius que s'habilitin per a això. Aquest canvi d'especialitat s'efectua en ocasió de vacant.

## CAPÍTOL III

### Drets retributius

Article 62. *Retribucions del personal del CNI.*

1. D'acord amb els criteris aplicables a l'Administració General de l'Estat i els límits que a l'efecte estableixin les lleis de pressupostos generals de l'Estat corresponents, les retribucions que té dret a percebre el personal que presti els serveis en el CNI es classifiquen en bàsiques i complementàries.

2. Les pagues extraordinàries estan constituïdes pels conceptes i els imports que determini anualment per als funcionaris públics la llei de pressupostos generals de l'Estat corresponent. Són dues a l'any i es perceben en els mesos de juny i desembre.

3. El secretari d'Estat director ha de determinar les retribucions del personal que, per necessitats del servei, mantingui una relació retribuïda amb organismes, entitats o empreses del sector públic o privat, de manera que es garanteixi una retribució total equivalent a la que percebria si ocupés un lloc al CNI del seu subgrup o grup de classificació professional. El CNI ha d'abonar, si s'escau, les cotitzacions a l'Institut Social de les Forces Armades, les quotes mensuals de drets passius i les cotitzacions de Seguretat Social.

L'esmentada equiparació i regulació de les retribucions i les cotitzacions es pot efectuar al terme de la prestació de serveis en altres organismes.

Article 63. *Retribucions bàsiques.*

1. Les retribucions bàsiques, que es fixen a la llei de pressupostos generals de l'Estat, estan integrades per:

a) El sou, assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit en què aquest no tingui subgrup, a què es refereix l'article 82, sense perjudici del que indica l'apartat següent.

b) Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit en què aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

El perfeccionament de triennis del personal estatutari que continuï en situació de servei actiu en el seu cos o escala de procedència únicament es produeix en el CNI de conformitat amb el grup de classificació en què s'hagin integrat.

Al personal estatutari de caràcter temporal no inclòs en el paràgraf anterior se li reconeixen els triennis corresponents als serveis prestats abans de l'entrada en vigor d'aquest Estatut.

Dins de les retribucions bàsiques estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

2. Únicament a efectes retributius i, per a la determinació de la pensió que correspongui al personal del CNI amb relació prèvia amb l'Administració de caràcter militar, s'apliquen les equivalències entre ocupacions militars i els subgrups i grups de classificació professional que hagi establert la reglamentació aplicable al seu col·lectiu de procedència. En el mateix sentit, únicament als efectes assenyalats per al cas del personal funcionari de l'Administració amb vinculació prèvia de caràcter permanent, s'apliquen les reclassificacions o modificacions de subgrup o grup de classificació professional, incloses les derivades de promoció interna, que es produeixin en els col·lectius de procedència.

En cap cas les esmentades modificacions de subgrup o grup de classificació professional, amb efectes retributius, suposen cap dret o preferència a ocupar llocs de treball d'aquest nou subgrup o grup de classificació professional.

#### Article 64. *Retribucions complementàries.*

Són retribucions complementàries:

a) El complement de destinació, corresponent al nivell del lloc que s'ocupa o el corresponent al grau consolidat si aquest és superior.

b) El complement específic, que, al seu torn, té dos components, un denominat component genèric, i un altre, component singular.

El component genèric està destinat a retribuir les condicions particulars de cada lloc de treball, atenent la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat, treball per torns, risc, penositat o disponibilitat. Amb caràcter general es percep un únic component genèric i, de manera excepcional, la relació de llocs de treball pot especificar quins llocs de treball tenen assignat, a més, un component de zona conflictiva.

El component singular està vinculat a la trajectòria professional i, de manera particular, a l'experiència adquirida i la responsabilitat i la dedicació en l'exercici de llocs de treball al llarg del temps. El secretari d'Estat director ha de determinar, per una resolució interna, els trams corresponents a cada subgrup o grup de classificació professional, les seves quanties dins de les disponibilitats pressupostàries per a aquesta finalitat, els criteris d'assignació i els coeficients per a la ponderació dels temps de servei. Respecte a les quanties, l'aplicació de la normativa que s'aprovi mai pot implicar la superació del cost de la relació de llocs de treball vigent en cada moment.

c) El complement de productivitat, destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i el grau d'interès o la iniciativa amb què s'ocupi el lloc de treball i la seva contribució a la consecució dels resultats o els objectius assignats. Per a la seva concessió es tenen en compte les avaluacions que preveu el capítol III del títol IV.

d) Les gratificacions per serveis extraordinaris, que en cap cas poden ser fixes en la quantia ni periòdiques en la meritació.

#### Article 65. *Retribucions del personal estatutari en pràctiques.*

El personal que s'incorpori al CNI i sigui nomenat personal estatutari en pràctiques percep les retribucions que li corresponguin en les mateixes condicions que els funcionaris en pràctiques de l'Administració de l'Estat.

Article 66. *Determinació de la quantia.*

1. Les quanties de les retribucions bàsiques són les indicades per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat per a cadascun dels subgrups o grups de classificació professional en què es classifica el personal del CNI.

2. La quantia del complement de destinació és la corresponent al nivell del lloc de treball reflectit per a cada exercici pressupostari en la llei de pressupostos generals de l'Estat corresponent.

3. La quantia del component genèric del complement específic assignada inicialment en la relació de llocs de treball, així com la quantia del component singular del complement esmentat, experimenten les variacions que, per a cada exercici pressupostari, figurin en la llei de pressupostos generals de l'Estat corresponent.

Article 67. *Indemnitzacions.*

1. El personal que presti els serveis en el CNI percep les indemnitzacions per raó del servei, així com la indemnització per residència, en les condicions i les quanties que siguin vigents per a l'Administració de l'Estat. A aquests efectes, les instruccions i les normes emanades del secretari d'Estat director tenen la consideració de normativa específica.

2. Amb la finalitat d'equiparar el poder adquisitiu i compensar la disminució de la qualitat de vida, derivats de les diferents condicions que es donen als països de destinació en relació amb les existents a Espanya, el personal del CNI amb destinació a l'estranger té dret a percebre les indemnitzacions per destinació que preveu la legislació vigent.

## CAPÍTOL IV

### **Dret a la jornada de treball, permisos, llicències i vacances**

Article 68. *Jornada de treball.*

1. Amb caràcter general, el personal del CNI presta serveis en règim de dedicació especial, i fa la jornada de treball que determini per normativa interna el secretari general, i tot això sense perjudici de les obligacions derivades del deure de plena disponibilitat que estableix l'article 74.

2. D'acord amb el que disposa l'article 53, una disposició interna ha de desplegar les mesures de flexibilitat horària que permetin conciliar la vida personal, familiar i laboral.

3. Anualment, el secretari general ha d'aprovar el calendari laboral.

Article 69. *Permisos i llicències.*

1. El personal del CNI té dret als permisos següents per les causes justificades següents:

a) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés tingui lloc a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan tingui lloc a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de localitat de residència, un dia natural. Si hi ha canvi de localitat de residència, tres dies naturals. En cas de canvi de destinació en el CNI que motivi un canvi de localitat de residència dins de la península, es concedeixen deu dies naturals; en els altres casos, vint dies naturals.

c) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, pel temps indispensable per efectuar-los.

d) Per fer exàmens prenats i tècniques de preparació al part pel personal estatutari en estat de gestació i per sotmetre's a tècniques de reproducció assistida.

e) Per assistir a reunions de coordinació de centres d'educació especial, el personal estatutari que tingui fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial es pot absentar del lloc de treball pel temps indispensable, quan sigui necessari; així com perquè aquests rebin tractament o si els han d'acompanyar per rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

f) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos, es té dret a una hora diària d'absència del lloc de treball que es pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament un progenitor o l'altre, en cas que tots dos treballin.

Igualment, es pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en cas de part múltiple.

g) Per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol altra causa, hagin de romandre hospitalitzats després del part, el personal estatutari té dret a absentar-se del lloc de treball durant un màxim de quatre hores diàries, i percebre retribucions íntegres. A més, té dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de quatre hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

h) Per raons de guarda legal, quan el personal estatutari tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, d'una persona més gran que requereixi dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no dugui a terme una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball de fins a un mig, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el personal estatutari que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix i que no dugui a terme una activitat retribuïda.

i) Per preparació de la jubilació, quan al personal estatutari li faltin menys de cinc anys per complir l'edat de jubilació forçosa que estableix l'article 30, té dret a una reducció de la jornada de treball de fins a un mig, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el personal que, de manera temporal, estigui en processos de recuperació d'una malaltia greu.

j) Per haver de tenir cura d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, el personal estatutari té dret a una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre aquests, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes. Només es pot concedir un permís d'aquest tipus per cada procés patològic d'un mateix familiar.

k) Per haver de tenir cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat, per naturalesa o per adopció, o en els supòsits d'acolliment preadoptiu o permanent del menor, afectat per càncer, o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, el personal estatutari té dret a una reducció de jornada de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, i a percebre les retribucions íntegres. Aquesta reducció es pot estendre, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys.

l) Per matrimoni, quinze dies naturals.

m) Per temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

n) Per assumptes propis i sense necessitat de justificació, tres dies per cada any natural. Aquests dies no es poden acumular, llevat de previsió en contra per normativa interna, a les vacances anuals retribuïdes i, en tot cas, el seu gaudi efectiu en les dates sol·licitades queda supeditat a les necessitats del servei.

2. Es pot concedir una llicència, sempre que ho permetin les necessitats del servei, per dur a terme estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció que s'acompleix. Durant aquest període de temps es perceben el sou i els triennis.

3. Les lesions o les malalties degudament certificades que impedeixin, temporalment, l'acompliment normal de la funció donen lloc a una llicència per malaltia en els termes que estableix l'article 71.

4. Supeditades a les necessitats del servei, també es poden concedir llicències per assumptes propis. Aquestes llicències, que no poden tenir una durada inferior a set dies naturals, es concedeixen sense cap retribució, amb una durada màxima de quatre mesos, i es poden concedir amb el mateix tràmit fins a quatre mesos de pròrroga per la mateixa autoritat que va atorgar la llicència.

Entre la data d'acabament d'una llicència per assumptes propis o la seva pròrroga i la sol·licitud d'una altra ha de transcórrer almenys un any, a excepció dels casos de necessitat justificada, que han d'apreciar les autoritats facultades per concedir-la. El temps efectiu total que es pot fer ús de la llicència per assumptes propis, incloses les pròrrogues, acumulant les obtingudes al llarg de la vida professional en el CNI, és de tres anys com a màxim.

5. El secretari general ha de dictar les instruccions per regular les causes i les condicions d'exercici d'aquests permisos i llicències, així com les autoritats competents per concedir-los.

6. El règim de permisos i llicències que estableix aquest article es pot adequar a les modificacions que s'estableixin en la matèria per als funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat, sempre que el secretari general, en virtut de la competència que li atribueix l'article 5, consideri procedent la seva aplicació al CNI.

*Article 70. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere.*

A més dels permisos i les llicències que estableix l'article anterior, el personal estatutari del CNI té dret als permisos següents, en els termes i les condicions que estableix la normativa vigent per a funcionaris civils:

- a) Permís per part.
- b) Permís per adopció o acolliment.
- c) Permís de paternitat per naixement, acolliment o adopció d'un fill.
- d) Permís per raó de violència de gènere.

*Article 71. Llicències per malaltia. Situacions d'incapacitat temporal.*

1. Les lesions o les malalties degudament certificades que impedeixin, temporalment, l'acompliment normal de les funcions públiques donen lloc a una llicència per malaltia.

També tenen dret a una llicència els qui estiguin en període d'observació mèdica en cas de malalties professionals o els qui la requereixin per riscos durant l'embaràs o durant la lactància natural de fills menors de dotze mesos.

2. Està en situació d'incapacitat temporal, en els termes i les condicions que preveu el Reglament general de la Seguretat Social de les Forces Armades, el personal estatutari que, de conformitat amb les previsions d'aquest article, hagi obtingut una llicència per malaltia o accident que impedeixi l'acompliment normal de les funcions públiques, una llicència a conseqüència d'estar en període d'observació mèdica o una llicència per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural de fills menors de dotze mesos.

3. La durada de les llicències, així com les retribucions i la prestació econòmica en les situacions d'incapacitat temporal, s'han d'ajustar al que disposa la normativa de Seguretat Social de les Forces Armades i la resta de legislació aplicable a l'efecte.

En tot cas, transcorregut el termini de vint-i-quatre mesos en situació de llicència per malaltia es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.

El secretari general del CNI pot determinar, per normativa interna, els supòsits en què amb caràcter excepcional i degudament justificats es pugui establir un complement fins arribar, com a màxim, al cent per cent de les retribucions que estaven gaudint en cada moment. Aquests efectes es consideren degudament justificats en els supòsits d'hospitalització i intervenció quirúrgica.

4. A partir del segon mes consecutiu o quan superi un període acumulat de més de tres mesos en el termini d'un any en què s'estigui rebent assistència sanitària sense poder prestar servei, es pot cessar en el lloc de treball per necessitats del servei, cas en el qual les retribucions es corresponen amb el que es disposa per a la situació d'expectativa de destinació. A partir del sisè mes en situació d'expectativa de destinació es deixa de percebre el complement específic.

5. El personal que estigui en qualsevol de les situacions de llicència assenyalades anteriorment ha de presentar els informes de baixa corresponents.

6. La concessió de les llicències assenyalades anteriorment i el seu seguiment corresponen al secretari general, qui les pot revocar o denegar si així es desprèn de l'assessorament facultatiu rebut. A aquest efecte, el secretari general pot sol·licitar l'assessorament mèdic pertinent al servei mèdic del CNI o als òrgans mèdics pericials de la sanitat militar, així com sol·licitar a l'interessat els informes mèdics pertinents sobre l'estat o l'evolució de la lesió o malaltia.

#### Article 72. *Vacances.*

1. El personal estatutari del CNI té dret, per cada any complet de servei, a gaudir d'una vacança retribuïda establerta amb caràcter general per al personal al servei de l'Administració General de l'Estat, amb les adaptacions necessàries a l'organització i les funcions específiques que corresponen al Centre que determini el secretari general. En tot cas, es concedeix i gaudeix sense perjudici del servei.

2. El període de gaudi de vacances es pot acumular als permisos derivats del naixement, l'adopció o l'acolliment, fins i tot quan ja hagi expirat l'any natural a què correspongui aquest període.

Així mateix, quan el període de gaudi de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el permís de maternitat, o amb la seva ampliació per lactància, el personal estatutari femení té dret a gaudir les vacances en una data diferent, encara que el període esmentat hagi acabat. Gaudeixen d'aquest mateix dret els qui estiguin gaudint del permís per paternitat.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les que assenyalen el paràgraf anterior que impossibiliti gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el personal estatutari ho pot fer una vegada finalitzi la incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

## CAPÍTOL V

### Deures del personal estatutari

#### Article 73. *Deures generals.*

El personal estatutari del CNI, ateses la missió i les funcions que estableix la seva Llei reguladora, ha de guardar la neutralitat política i sindical més estricta, i acomodar les actuacions i la conducta, pel que fa a la prestació del servei, a l'interès nacional superior, actuant per damunt de criteris i interessos propugnats per grups socials, polítics, econòmics o religiosos.

#### Article 74. *Principis bàsics de conducta.*

El personal del CNI:

- a) Ha d'acatar la Constitució i la resta de l'ordenament jurídic.
- b) Ha de complir amb exactitud, lleialtat, bona fe, imparcialitat i diligència les obligacions pròpies del servei, i acatar fidelment les instruccions i les ordres professionals emanades dels superiors jeràrquics, sempre que no comportin l'execució d'actes que manifestament constitueixin un delictes o siguin contraris a la Constitució o a les lleis.
- c) Ha de tractar amb la consideració deguda els seus superiors, companys i subordinats. En particular, ha d'evitar qualsevol conducta que pugui produir discriminació.
- d) S'ha de responsabilitzar del compliment amb diligència de les cometes que li corresponen en l'exercici del seu lloc de treball, de qualsevol altres que se li assignin relatives al servei, així com de les operacions l'execució de les quals li correspongui.
- e) S'ha d'esforçar perquè, amb la seva aportació, la unitat administrativa en què estigui el seu lloc de treball assoleixi i mantingui els màxims nivells d'eficàcia, eficiència i cohesió, per tal de contribuir a aconseguir els objectius atribuïts al CNI d'acord amb la llei.
- f) Ha de complir les normes de funcionament intern del CNI.
- g) Ha d'aportar al CNI tota la informació que conegui o a la qual pugui tenir accés que coadjuvi al compliment de les seves missions.
- h) Ha de col·laborar en les investigacions de seguretat que, ordenades i instruïdes de conformitat amb el que disposa la legislació reguladora del CNI, l'afectin.
- i) Ha de vetllar pel prestigi del CNI i pel seu propi en qualitat de membre d'aquest organisme. Ha d'evitar que la seva vida privada i pública ocasionin vulnerabilitats de seguretat que afectin la missió i les funcions encomanades per la llei al CNI.
- j) Ha de passar almenys un reconeixement mèdic psicofísic anual per determinar l'aptitud per al servei, així com qualsevol altres reconeixements mèdics psicofísics que s'ordenin per raons del servei.
- k) Ha d'estar en plena disponibilitat per prestar serveis pel temps que sigui necessari, a qualsevol lloc, tant en territori nacional com estranger, quan ho exigeixin la missió i les funcions del CNI, i queda subordinat a aquesta obligació l'exercici de qualsevol dret en relació amb l'horari, les vacances, els permisos o les llicències.
- l) Ha de complir escrupolosament les normes de seguretat i salut laboral establertes en el CNI.
- m) Ha d'aportar a requeriment del CNI la documentació a què fa referència l'article 77.
- n) S'ha d'abstenir d'intervenir en qualsevol assumptes en els quals tingui un interès personal.
- ñ) Ha de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació professional, i a aquests efectes el CNI ha de convocar els cursos de formació i especialització que corresponguin.
- o) Ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagin més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.
- p) Ha de protegir i conservar els béns de l'Estat, i utilitzar els que li siguin assignats per raó del càrrec o el lloc de treball de manera racional, evitant-ne el malbaratament, el desapropiament o l'abús.
- q) Ha de comunicar o denunciar, si s'escau, davant d'un superior o davant de l'organisme que es determini, els actes dels quals tingui coneixement amb motiu o en ocasió de l'exercici de les seves funcions que puguin causar perjudici a l'Estat, al CNI o als seus membres.
- r) Ha d'observar l'equanimitat, l'honestedat, la sinceritat i la justícia requerides en l'elaboració de les qualificacions personals i qualsevol altres informes sobre les qualitats personals i professionals o el rendiment laboral de companys i subordinats.

**Article 75. Deure de secret i reserva professional.**

1. El personal del CNI està obligat a guardar el secret professional sobre les activitats del CNI, l'organització i l'estructura interna, els mitjans i els procediments, el personal, les instal·lacions, les bases i els centres de dades, les fonts d'informació i sobre



les informacions o les dades que puguin conduir al coneixement de les matèries anteriors, d'acord amb la seva classificació com a secret per l'article 5.1 de la Llei 11/2002, de 6 de maig, reguladora del CNI, així com també sobre l'existència i el contingut de documents, identitats, objectes o elements relacionats amb els aspectes anteriors dels quals tingui coneixement. No pot revelar aquesta informació ni comunicar-la a cap persona ni tenir-la en el seu poder en qualsevol suport fora dels supòsits que estableix la legislació reguladora dels secrets oficials. Aquesta obligació s'estén a les matèries classificades de conformitat amb els acords internacionals subscrits per Espanya, així com a les matèries del mateix nivell de classificació propietat d'altres serveis d'intel·ligència amb els quals hi hagi protocols de col·laboració i reciprocitat.

L'incompliment d'aquest deure, fins i tot en el cas que s'hagi perdut la condició de personal estatutari, dóna lloc a la corresponent responsabilitat penal que determinin els òrgans judicials competents, sense perjudici de la seva consideració com a infracció disciplinària.

El CNI, a aquests efectes, ha d'exercir les accions legals oportunes per a la persecució i, si s'escau, la condemna penal de la infracció provada d'aquest deure.

2. Igualment, el personal del CNI ha de guardar la deguda reserva i sigil professional respecte dels fets o les informacions no classificats dels quals hagi tingut coneixement en l'exercici de les seves funcions o per raó del càrrec, sense que pugui fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

#### Article 76. *Incompatibilitats i deure d'abstenció.*

1. El personal que presti serveis en el CNI està obligat a dur a terme les seves funcions amb dedicació absoluta i exclusiva i no pot compatibilitzar l'activitat amb l'exercici, per si, mitjançant substitució o apoderament, de qualsevol lloc, càrrec, professió o activitat, siguin de caràcter públic o privat, per compte propi o aliè, i tampoc pot percebre cap remuneració a càrrec dels pressupostos de les administracions públiques o entitats vinculades o dependents d'aquestes, ni cap altra percepció que provingui directament o indirectament d'una activitat privada.

No s'entén aplicable el que disposa l'apartat anterior quan l'exercici de les activitats descrites ho sigui com a conseqüència del servei o l'operació ordenada reglamentàriament en el compliment de les funcions del CNI.

Sense perjudici del que disposa aquest apartat, s'entenen exceptuades del règim d'incompatibilitats que estableix aquest Estatut les activitats d'administració del patrimoni personal i familiar d'acord amb el que disposa la legislació vigent en matèria d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. En tot cas, és necessària l'autorització prèvia del secretari general del CNI, qui ha de determinar si l'activitat per a la qual se sol·licita autorització suposa un risc de conflicte d'interessos amb la condició de membre del CNI, per dur a terme les activitats següents:

a) La direcció de seminaris o el dictat de cursos o conferències en centres oficials destinats a la formació de funcionaris o professorat, quan no tinguin caràcter permanent o habitual ni suposin més de setanta-cinc hores a l'any, així com la preparació per a l'accés a la funció pública en els casos i la forma que es determinin reglamentàriament.

b) La participació en tribunals qualificadors de proves selectives per a l'ingrés a les administracions públiques.

c) La producció i la creació literària, artística, científica i tècnica, així com les publicacions derivades d'aquestes, sempre que no s'originin com a conseqüència d'una relació d'ocupació o de prestació de serveis.

d) La participació ocasional en col·loquis i programes en qualsevol mitjà de comunicació social.

e) La col·laboració en congressos, seminaris, conferències o cursos de caràcter professional.

2. El personal del CNI no pot tenir per si o pels seus cònjuges o persones vinculades amb la mateixa relació d'afectivitat, descendents o ascendents, persones tutelades, sota curatela, en guarda legal, de fet o acolliment, participacions superiors al 10 per cent en el capital d'empreses o societats que tinguin concerts o contractes, de naturalesa administrativa o privada, amb el CNI.

3. El personal que hagi estat baixa en el CNI o estigui en qualsevol situació administrativa en què no estigui subjecte, amb caràcter general, al règim de drets i obligacions que preveu aquest Estatut s'ha d'abstenir de dur a terme en els dos anys següents al cessament, per si o mitjançant una substitució, activitats relacionades amb assumptes en què hagi intervingut o dels quals hagi tingut coneixement per raó de la seva pertinença al CNI i ha de comunicar a la Direcció les activitats que hagi d'efectuar. El secretari d'Estat director ha de determinar l'abast i el contingut de la comunicació esmentada. A aquests efectes, aquell personal, en tot cas, ha de comunicar al CNI la denominació de la persona física o jurídica a través de la qual faci l'activitat o amb la qual mantingui una relació laboral, el seu objecte social, el càrrec que ocupi i les funcions que tingui assignades.

La infracció del deure d'abstenció que estableix aquest apartat dóna lloc que es promogui l'exigència de les responsabilitats oportunes.

#### Article 77. *Béns i drets patrimonials.*

1. El CNI pot exigir al personal tota la documentació particular que consideri oportuna als efectes de salvaguardar la seva seguretat i la dels seus membres, i evitar vulnerabilitats i riscos que posin en perill el compliment de les seves funcions i, en concret, la relativa als aspectes següents:

- a) Les declaracions tributàries corresponents a l'impost sobre la renda de les persones físiques i a l'impost extraordinari sobre el patrimoni.
- b) Els béns i els drets patrimonials que tingui.
- c) Els valors o els actius financers negociables.
- d) Les participacions societàries.
- e) L'objecte social de les societats de qualsevol classe en què tingui interessos.

2. El secretari d'Estat director ha de dictar les normes internes que siguin necessàries per regular aquesta obligació. En tot cas, el tractament per les unitats competents de la documentació referida li atorga el caràcter de matèria classificada.

#### Article 78. *Deure de residència.*

1. El personal estatutari del CNI, amb l'objecte d'assegurar el compliment adequat del deure de disponibilitat permanent per al servei, té l'obligació de fixar el domicili habitual en el municipi de destinació, en el territori nacional o a l'estranger. El pot fixar en un altre diferent, sempre que assegurï el compliment de les seves obligacions, en els termes i sota les condicions que el secretari general estableixi per normativa interna.

Igualment, i per causes fundades que puguin afectar l'interès general del CNI o el seu funcionament eficaç, es pot limitar la residència en determinats llocs del territori nacional i de l'estranger.

2. A més, aquest personal té l'obligació de comunicar al secretari general del CNI la direcció del seu domicili habitual o temporal, amb l'objecte de facilitar-ne la localització i d'acreditar el que disposa l'apartat anterior.

3. El personal estatutari ha de comunicar al secretari general els seus desplaçaments aliens al servei fora de l'Estat on es localitzi el seu lloc de treball. Per raons de seguretat i riscos certs per a aquest personal o per als interessos generals del CNI, es poden restringir els desplaçaments a determinats estats.

## TÍTOL VIII

**Sistema de gestió i ordenació del personal estatutari**

## CAPÍTOL I

**Sistema de gestió del personal estatutari***Article 79. Objectius i instruments de gestió de personal.*

1. La gestió de personal al CNI 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, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

2. La direcció de la gestió del personal i la implementació de les mesures i els programes que se'n derivin són responsabilitat del secretari general com a cap superior de personal.

3. El CNI pot aprovar disposicions internes per a l'ordenació del personal que incloguin, entre d'altres, alguna de les mesures següents:

a) Anàlisi de les disponibilitats i les necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius com dels seus perfils professionals, competències o nivells de qualificació.

b) Mesures de formació i de mobilitat, així com mesures de carrera i promoció del personal que, amb caràcter general, són prèvies a l'inici dels processos selectius.

c) La previsió de la incorporació de personal a través del sistema selectiu que preveu l'article 11.

## CAPÍTOL II

**Estructuració del personal estatutari***Article 80. Ordenació de llocs de treball. Relació de llocs de treball.*

1. Els llocs de treball del CNI s'estructuren a través de la relació de llocs de treball, que ha de comprendre, almenys, la denominació dels llocs, els subgrups i els grups de classificació professional, el nivell de complement de destinació i el component genèric del complement específic assignat a cada lloc.

2. La relació de llocs de treball ha d'indicar els que s'hagin de cobrir exclusivament per personal permanent. La resta es pot cobrir, indistintament, per personal permanent o temporal. Igualment s'han d'indicar els llocs l'exercici dels quals estigui reservat als qui acreditin determinades condicions psicofísiques i d'edat i els que es puguin cobrir per personal eventual.

Els llocs de treball es poden agrupar per especialitats funcionals per ordenar la selecció, la formació, la carrera, la promoció i la mobilitat.

*Article 81. Estructura jeràrquica.*

Les obligacions i els deures inherents a la relació de jerarquia del personal integrat en el CNI, qualsevol que sigui la seva procedència, estan determinats per l'estructura jeràrquica derivada de la relació de llocs de treball del CNI, per la pertinença a un subgrup o grup de classificació professional, dins d'aquest, pel nivell del lloc de treball que s'ocupa i, si s'escau, per l'antiguitat acumulada en aquest nivell. A aquests efectes es computen en el nivell els temps en què s'han ocupat els llocs de nivell superior.

## Article 82. *Grups de classificació.*

1. El personal del CNI es classifica en els subgrups o els grups de classificació professional següents, en què es requereix, a més de la titulació exigida per a aquests, haver estat nomenat per ocupar un dels llocs de treball assignats a l'esmentat subgrup o grup en la relació de llocs de treball:

a) Grup A, que es divideix en dos subgrups, A1 i A2. Per a l'accés als llocs de treball d'aquest grup s'exigeix estar en possessió del títol universitari de grau. En els supòsits en què la llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que es té en compte.

La classificació dels llocs de treball en cada subgrup és en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a dur a terme i de les característiques de les proves d'accés.

b) Grup B. Per a l'accés als llocs de treball d'aquest grup s'exigeix estar en possessió del títol de tècnic superior.

c) Grup C, que es divideix en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés. Per a l'accés al subgrup C1 s'exigeix estar en possessió del títol de batxiller o tècnic. Per a l'accés al subgrup C2 es requereix estar en possessió del títol de graduat en educació secundària obligatòria.

2. A més dels subgrups i els grups de classificació que preveu l'apartat anterior, el secretari d'Estat director pot establir altres agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés a les quals no s'exigeixi estar en possessió de cap de les titulacions que preveu el sistema educatiu.

El personal estatutari que pertanyi a aquestes agrupacions, quan tingui la titulació exigida, pot promocionar d'acord amb el que estableix l'article 60.

3. El sistema de classificació professional que preveu aquest article, així com, si s'escau, les equivalències aplicables s'han d'adaptar a la normativa dels funcionaris civils de l'Estat.

## CAPÍTOL III

### **Mobilitat i provisió de llocs de treball**

#### *Secció 1a Provisió de llocs de treball*

## Article 83. *Normes generals sobre provisió de llocs de treball.*

1. La provisió dels llocs de treball s'efectua a través dels sistemes que preveu aquest capítol. Els llocs de treball es proveeixen d'acord amb els procediments de lliure designació, concurs i, excepcionalment, a través de permuta, de conformitat amb el que estableix aquest Estatut.

2. La competència per proveir els llocs de treball del CNI o acordar el cessament en aquests llocs del personal estatutari correspon al secretari general, d'acord amb el que preveu aquest capítol.

3. En cas de necessitat urgent i inajornable, els llocs de treball del CNI es poden proveir amb caràcter provisional mitjançant comissió de servei. Així mateix, es poden assignar de manera temporal i excepcional al personal estatutari funcions corresponents al seu subgrup o grup de classificació, nivell i formació, alienes al seu lloc de treball.

4. El secretari general, com a conseqüència de la supressió d'algun dels òrgans del desplegament interior o exterior, pot traslladar de lloc de treball el personal estatutari.

Igualment, de manera motivada i quan ho exigeixin les necessitats del servei, funcionals o organitzatives del CNI, pot traslladar el personal que ocupi llocs no singularitzats, a un altre lloc de la mateixa naturalesa, nivell de complement de destinació i de component general de complement específic, en el mateix municipi o en un altre diferent.

5. Els procediments d'assignació de llocs de treball mitjançant concurs i lliure designació es regeixen per la convocatòria respectiva, que s'ha d'ajustar al que disposen aquest Estatut i la seva normativa de desplegament.

Entre els requisits exigits per ocupar determinades destinacions es poden incloure límits d'edat o condicions psicofísiques especials, que s'han d'acreditar a través dels sistemes d'avaluació que preveu aquest Estatut, sense cap distinció per raó de sexe.

Les convocatòries per a la provisió de llocs de treball vacants, així com les resolucions respectives, s'han de difondre a través del sistema de gestió documental del CNI en la forma que en garanteixi l'adequada difusió i coneixement pels possibles interessats, així com la deguda reserva.

6. El secretari general, mitjançant una disposició interna, ha de determinar el temps mínim de permanència en llocs de treball de l'especialitat exigida per a l'ingrés des de l'adquisició de la condició de personal estatutari temporal. També ha de determinar el temps mínim de servitud en els llocs assignats amb exigència de la superació de determinats cursos d'especialització.

Amb caràcter general, el personal estatutari ha de romandre en el lloc de treball un mínim de tres anys, si li ha estat assignat amb caràcter voluntari, i de divuit mesos en la resta dels casos. El lloc de treball adjudicat al personal estatutari temporal després de la superació d'un curs de formació no es considera voluntari. En determinades destinacions es pot assenyalar un temps màxim de permanència.

7. En cas d'absència, vacant o malaltia del titular d'un lloc o càrrec, les seves comeses les ha de dur a terme amb caràcter accidental o interí la persona a qui correspongui, d'acord amb el que disposi la normativa interna de desplegament aprovada pel secretari general, i si no n'hi ha, amb el que preveu l'article 81.

8. Els caps de l'òrgan o la unitat de destinació poden proposar el cessament en aquests de qualsevol subordinat per falta de capacitat en l'acompliment de les comeses pròpies del lloc de treball, i han d'eleva a través dels seus superiors jeràrquics immediats un informe raonat de les causes que motivin la proposta de cessament.

En tot cas, el cessament en un lloc obtingut per concurs de mèrits requereix l'audiència prèvia de l'interessat, les manifestacions del qual han de constar per escrit.

9. El personal estatutari pot cessar en el lloc de treball per alteració del seu contingut o supressió d'aquest en la relació de llocs de treball corresponent.

10. La imposició d'una condemna per sentència ferma que impossibiliti per a l'exercici de les funcions pròpies del lloc de treball que s'ocupi comporta el cessament en aquest, des del moment en què el CNI tingui testimoni de la resolució judicial. Aquest cessament l'ha d'acordar el secretari d'Estat director.

11. El personal que cessi en un lloc de treball assignat per lliure designació o sigui destituït d'un obtingut per concurs pot continuar en servei actiu quan se li atribueixi en comissió de servei l'exercici d'un lloc de treball no inferior en més de dos nivells al del seu grau personal consolidat en el mateix municipi, i mentre no se li adjudiqui el que li correspongui d'acord amb els sistemes de provisió establerts. Altrament passa a la situació d'expectativa de destinació d'acord amb el que preveu aquest Estatut.

La condició que el lloc de treball que s'atribueixi al personal sigui en el mateix municipi no és aplicable respecte del personal que cessi en llocs del desplegament exterior.

12. El secretari d'Estat director, amb caràcter excepcional, quan les necessitats del servei ho aconsellin, pot acordar el cessament en aquest o denegar-ne l'adjudicació.

#### Article 84. *Lliure designació.*

1. La lliure designació és la forma de provisió que consisteix en l'assignació de llocs de treball al personal del CNI mitjançant l'apreciació discrecional de l'òrgan competent de la seva idoneïtat i capacitat per a l'exercici del lloc de treball que tingui establerta aquesta forma de provisió.

Per adoptar la decisió que correspongui l'òrgan competent disposa de l'assessorament de l'òrgan d'avaluació que preveu l'article 22.

2. Es cobreixen per aquest sistema els llocs de treball singularitzats per a cada subgrup o grup de classificació professional, els llocs de treball del desplegament exterior i els que s'assignin al personal de nou ingrés.

La relació de llocs de treball ha d'especificar els llocs de treball que es classifiquen com a singularitzats per a cada subgrup o grup de classificació professional.

3. La cobertura de llocs per lliure designació es porta a terme prèvia convocatòria d'acord amb el sistema de difusió interna que preveu l'article anterior, en la qual, a més de la descripció del lloc i dels requisits per exercir-lo continguts en la relació de llocs de treball, s'hi poden recollir les especificacions derivades de la naturalesa de les funcions encomanades a aquest.

No obstant això, s'utilitza la lliure designació sense convocatòria prèvia per a l'assignació de llocs de treball al personal de nou ingrés i per a tots els supòsits en què l'òrgan competent aprecii que concorren circumstàncies del servei que en justifiquin l'assignació d'aquesta manera.

4. La motivació de la resolució adoptada en la provisió d'un lloc de treball per lliure designació s'ha de referir a la competència per adoptar-la, sense perjudici del compliment per la persona designada dels requisits i les especificacions exigits per al lloc en la convocatòria i, en el cas que no s'hagi publicat, en la relació de llocs de treball.

#### Article 85. *Concurs de mèrits.*

El procediment de concurs de mèrits s'aplica als llocs de treball per als quals la relació de llocs de treball del CNI estableixi aquesta forma de provisió segons els criteris aprovats mitjançant normativa interna.

#### Article 86. *Permuta.*

1. El secretari general pot autoritzar, excepcionalment, permutes de destinacions entre personal en actiu, sempre que concorrin les circumstàncies següents:

a) Que els llocs de treball en què serveixin siguin de la mateixa naturalesa i correspongui la mateixa forma de provisió. El secretari general, per necessitats del servei, pot exceptuar la necessitat d'aquest requisit.

b) Que el personal que pretengui la permuta tingui respectivament un nombre d'anys de servei que no difereixi entre si en més de cinc.

c) Que s'emeti un informe previ dels caps dels sol·licitants.

d) Que els sol·licitants hagin complert els temps de permanència en destinació que estableix l'article 83 i les obligacions derivades dels ensenyaments d'especialització i perfeccionament que estableix l'article 39.

e) Que els sol·licitants hagin manifestat prèviament la seva intenció respecte de la localitat de destinació objecte de permuta en els termes que estableix l'apartat següent.

2. En qualsevol moment, el personal pot cursar una petició a través del seu organisme actual de destinació en què manifesti la seva intenció sobre la destinació en una localitat concreta. El cap de l'organisme actual de destinació està obligat a cursar la petició, i l'ha d'acompanyar de les seves observacions quan ho consideri procedent.

3. El secretari general ha de regular el procediment de permuta per normativa interna, que ha de vetllar perquè la provisió de llocs de treball per aquest sistema no lesioni drets de tercers.

#### *Secció 2a Altres formes de provisió*

#### Article 87. *Mobilitat per raó de la violència de gènere.*

1. Les víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on estaven prestant els serveis, per fer-ne efectiva la protecció o el

dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball en una unitat o departament diferent, a la mateixa localitat o en una altra.

En la sol·licitud, la interessada ha d'indicar la localitat o localitats a les quals sol·licita el trasllat, i acompanyar una còpia de l'ordre de protecció o, excepcionalment, fins que aquesta ordre es dicti, de l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indisidències del fet que la demandant és víctima de violència de gènere.

Si concorren les circumstàncies previstes legalment, l'òrgan competent ha d'adjudicar a la sol·licitant un lloc propi del seu subgrup o grup de classificació professional amb un nivell de complement de destinació i component genèric del complement específic que no sigui superior al del lloc d'origen que estigui vacant. La interessada ha de complir els requisits previstos en la relació de llocs de treball.

El trasllat té la consideració de trasllat forçós.

2. La destinació pot ser en comissió de servei o amb caràcter definitiu, cas en el qual té caràcter forçós.

3. Igualment, les víctimes de violència de gènere poden sol·licitar una excedència en els termes que estableix l'article 45.

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 seves dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

#### Article 88. *Mobilitat per raons de salut o de rehabilitació.*

1. Prèvia sol·licitud basada en motius de salut o rehabilitació de l'interessat, el seu cònjuge, o els fills al seu càrrec, es pot destinar el personal estatutari a llocs de treball d'una unitat o departament diferent en la mateixa localitat o en una altra. En tot cas, es requereix l'informe previ del servei mèdic oficial establert legalment. Si els motius de salut o de rehabilitació concorren directament en el sol·licitant, és preceptiu l'informe del servei de prevenció de riscos laborals.

2. L'adscripció està condicionada al fet que hi hagi un lloc vacant amb un nivell de complement de destinació i específic que no siguin superiors als del lloc d'origen. L'interessat ha de complir els requisits previstos en els llocs de treball.

La destinació pot ser en comissió de servei o amb caràcter definitiu, cas en què té caràcter forçós.

3. Quan es consideri que les condicions d'un lloc de treball representen un risc per a la salut del personal gestant o la del nasciturus, se li han d'assignar, a petició pròpia o amb l'informe previ de la unitat de vigilància de la salut del CNI, funcions compatibles amb el seu estat de gestació sense canviar de lloc de treball.

En cas que no es puguin assignar funcions compatibles amb el seu estat de gestació, la gestant ha de ser assignada en comissió de servei a un lloc de treball d'acord amb el seu estat.

En tot cas, quan el canvi sigui motivat a petició del personal, es requereix l'informe favorable de la unitat de vigilància de la salut del CNI.

Si el canvi de lloc esmentat no és tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas del personal a la situació de llicència per malaltia per risc durant l'embaràs, durant el període necessari per protegir-ne la seguretat o la salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

En tot cas, la treballadora conserva el dret al conjunt de retribucions del lloc d'origen.

El que disposen els paràgrafs precedents és aplicable durant el període de lactància natural.

#### Article 89. *Mobilitat interadministrativa.*

Amb la finalitat d'aconseguir un millor aprofitament dels recursos humans que garanteixi l'eficàcia del servei que es presti als ciutadans, el CNI ha d'aprovar mesures de mobilitat interadministrativa en els termes que preveu l'article 109.

## Secció 3a Comissions de servei

### Article 90. *Comissions de servei.*

1. Quan un lloc de treball quedi vacant es pot cobrir, en cas de necessitat urgent i inajornable, en comissió de servei de caràcter voluntari o forçós, amb personal estatutari que compleixi els requisits establerts per ocupar-lo en la relació de llocs de treball.

2. Així mateix, en casos excepcionals, el secretari general pot atribuir al personal l'exercici temporal en comissió de servei de funcions especials que no estiguin assignades específicament als llocs inclosos en les relacions de llocs de treball, o la realització de tasques que, a causa de l'augment temporal del seu volum o altres raons conjunturals, no es puguin atendre amb suficiència pel personal que ocupi habitualment el lloc de treball que tingui encomanades aquestes funcions.

En aquest supòsit continuen percebent les retribucions corresponents al seu lloc de treball, sense perjudici de la percepció de les indemnitzacions per raó del servei que els puguin correspondre.

3. Les comissions de servei tenen una durada màxima d'un any, prorrogable per un altre en cas que no s'hagi cobert el lloc amb caràcter definitiu, i les acorda el secretari general. Al personal estatutari que estigui duent a terme una comissió de servei se li reserva el lloc de treball.

4. El lloc de treball cobert temporalment per comissió de servei s'ha d'incloure en la següent convocatòria de provisió pel sistema que correspongui.

## TÍTOL IX

### Règim disciplinari

#### CAPÍTOL I

### Disposicions generals

### Article 91. *Finalitat del règim disciplinari i àmbit personal d'aplicació.*

1. El règim disciplinari té per finalitat garantir l'observança de les obligacions que imposen aquest Estatut i les normes de funcionament del CNI, així com salvaguardar la reserva i la seguretat necessàries per al compliment de les finalitats que té encomanades, amb independència de la protecció penal que correspongui.

2. Està sotmès a aquest règim disciplinari el personal estatutari del CNI que estigui en qualsevol de les situacions administratives en què es mantinguin els drets i les obligacions inherents a la condició de personal estatutari.

### Article 92. *Responsabilitat civil i penal.*

El règim disciplinari que estableix aquest Estatut s'entén sense perjudici de la responsabilitat civil o penal en què pugui incórrer el personal estatutari, la qual s'ha de fer efectiva en la forma que determini la llei, tenint en compte el que preveu l'article 48.2.

### Article 93. *Tramitació de procediment penal pels mateixos fets.*

Si en qualsevol moment del procediment s'aprecia que la presumpta falta pot ser constitutiva de delictes o falta penal, el secretari d'Estat director del CNI ho ha de posar en coneixement de l'autoritat judicial o el Ministeri Fiscal. Això no és obstacle perquè continuï la tramitació de l'expedient disciplinari, si bé la resolució definitiva d'aquest no es pot produir fins que no hagi guanyat fermesa la que s'hagi dictat, si s'escau, en l'àmbit penal, i s'ha de vincular la declaració de fets provats que, eventualment, figuri en la resolució jurisdiccional ferma.



## CAPÍTOL II

### Infraccions i sancions

Article 94. *Faltes molt greus.*

Són faltes molt greus:

1. L'incompliment del deure de respecte a la Constitució en l'exercici de les funcions i la realització d'actes irrespectuosos o l'emissió pública d'expressions o manifestacions contràries a l'ordenament constitucional o al Rei i a la resta de les institucions que aquesta reconeix.
2. La violació de la neutralitat o la independència política o sindical en l'exercici de l'actuació professional i, en particular, la promoció o la pertinença a partits polítics o a sindicats, així com l'acompliment d'activitats sindicals.
3. Qualsevol 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.
4. L'obstaculització greu de l'exercici dels drets fonamentals o de les llibertats públiques.
5. L'abús d'atribucions que causi un dany greu als ciutadans, a entitats amb personalitat jurídica, als subordinats o a l'Administració.
6. La realització reiterada, en el marc d'una relació de servei, d'actes d'assetjament psicològic o hostilitat.
7. La no-compareixença a prestar un servei, absentar-se'n o desatendre'l, quan per la seva naturalesa i circumstàncies sigui d'una rellevància especial, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o les funcions que es tenen encomanades. A aquests efectes, s'entenen també com a servei d'una rellevància especial les activitats operatives, encara que es duguin a terme en exercici del lloc de treball habitual.
8. La comissió d'un delicte dolós condemnat per sentència ferma, relacionat amb el servei, o qualsevol altre que causi un dany greu a l'Administració o els ciutadans, o constitueixi una infracció penal greu.
9. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
10. La publicació o la utilització indeguda de la documentació o la informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció quan no constitueixi un delicte.
11. 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 el coneixement indegut quan no constitueixi un delicte.
12. L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les funcions encomanades.
13. La desobediència oberta a les ordres o les instruccions d'un superior, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
14. La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si o per a un altre.
15. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
16. La falta injustificada d'assistència al servei per un termini superior a cinc dies seguits o set alternatius en un termini de dos mesos.
17. L'incompliment de la reserva i de les normes de seguretat respecte a l'organització, les activitats i les operacions del CNI, així com sobre el contingut i l'existència de documents, identitats, dades, objectes o elements relacionats amb els aspectes anteriors, dels quals tingui coneixement per raó del servei, amb independència que constitueixi un delicte.

18. La incorporació al lloc de treball o la seva ocupació en estat d'embriaguesa o sota els efectes d'estupefaents o substàncies tòxiques o psicòtropes o el consum d'aquests durant el servei.

19. La participació en qualsevol tipus de mesures de pressió col·lectiva.

20. El falsejament de dades i informació al CNI.

21. La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels subordinats.

22. La no-acceptació del lloc de treball.

23. La utilització indeguda de la condició de membre del CNI.

24. El fet d'haver estat sancionat per tres faltes greus en el termini d'un any.

25. La negativa injustificada a sotmetre's a reconeixement mèdic o psicològic, prova d'alcoholèmia o de detecció de drogues tòxiques, estupefaents o substàncies psicòtropes, legítimament ordenades, a fi de constatar la capacitat psicofísica per prestar servei.

26. La inducció a la comissió d'alguna de les faltes que preveuen els apartats anteriors.

27. L'encobriment de la comissió d'una falta molt greu.

## Article 95. *Faltes greus.*

Són faltes greus:

1. La desconsideració greu amb els superiors, els companys, els subordinats o els ciutadans, en l'exercici de les funcions o en ocasió d'aquestes, o quan causi un descrèdit notori al CNI.

2. La desobediència als superiors jeràrquics o els responsables del servei amb motiu de les ordres o les instruccions legítimes donades per aquells, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

3. La tercera falta injustificada d'assistència al servei en un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció ferma per falta lleu.

4. L'abús d'atribucions quan no constitueixi una infracció molt greu.

5. L'impediment, la dificultat o la limitació als ciutadans, als subordinats o a les entitats amb personalitat jurídica de l'exercici dels drets que tinguin reconeguts.

6. El dictat d'ordres als subordinats d'execució de prestacions de tipus personal, alienes al servei o als ciutadans, no relacionades amb el servei.

7. La falta de subordinació, quan no constitueixi una infracció més greu.

8. La violació del secret professional, quan no constitueixi una infracció més greu o un delictes.

9. La no-compareixença a prestar un servei, absentar-se'n, desatendre'l o col·locar-se en la situació de no ser localitzat per prestar-lo. S'entenen també com a servei les activitats operatives, encara que es duguin a terme en exercici del lloc de treball habitual.

10. La falta de prestació del servei emparant-se en una suposada malaltia, la prolongació injustificada de la baixa per a aquest, així com l'incompliment injustificat del deure de lliurar en la forma i el temps oportuns els informes mèdics que la fonamentin.

11. La falta voluntària i manifesta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis.

12. La intervenció en un procediment administratiu quan es doni alguna de les causes d'abstenció assenyalades legalment.

13. L'incompliment de les disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi el manteniment d'una situació d'incompatibilitat. L'incompliment del deure d'abstenció que estableix aquest Estatut quan no constitueixi una falta molt greu.

14. Donar lloc a l'extraviament, la pèrdua o la sostracció, per negligència inexcusable, de l'arma reglamentària, del carnet professional o de qualssevol altres documents o materials que acreditin la pertinença al CNI.

15. Qualsevol reclamació, petició o manifestació contràries a la disciplina deguda en la prestació del servei o basades en asseveracions falses, o la seva formulació amb caràcter col·lectiu.

16. Les reclamacions o peticions amb publicitat o a través dels mitjans de comunicació social.

17. L'ostentació o la utilització d'armes sense causa justificada, així com el seu ús en l'acte de servei o fora d'aquest infringint les instruccions o les ordres que en regulen la utilització.

18. Causar un dany greu en la conservació dels locals, el material o altres elements relacionats amb el servei, o donar lloc, per negligència inexcusable, al seu deteriorament, pèrdua, extraviament o sostracció.

19. La utilització o l'autorització per utilitzar, per a usos no relacionats amb el servei o en ocasió d'aquest, o sense que hi hagi una causa justificada, mitjans, recursos o informació de caràcter oficial amb perjudici greu per a l'Administració.

20. L'embriaguesa o el consum d'estupefaents o substàncies tòxiques o psicòtropes fora del servei, quan aquestes circumstàncies tinguin caràcter habitual o afectin la imatge del CNI o de la funció pública.

21. La superació, a l'inici o durant la prestació del servei, d'una taxa d'alcohol en sang superior a 0,3 grams per litre o d'alcohol en aire espirat superior a 0,15 mil·ligrams per litre.

22. La tenença de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicòtropes o similars.

23. La condemna en virtut d'una sentència ferma per un delictes dolós, sempre que no constitueixi una infracció penal greu, o per una falta dolosa quan la infracció penal comesa estigui relacionada amb el servei, o causi dany a l'Administració o als administrats.

24. L'emissió d'informes sobre assumptes de servei que, sense faltar obertament a la veritat, la desnaturalitzin, valent-se de termes ambigus, confusos o tendenciosos, que no s'ajustin a la realitat o l'alterin mitjançant inexactituds, quan es causi un perjudici a l'Administració o als ciutadans, sempre que el fet no constitueixi un delictes o una falta molt greu.

25. El no-impediment, en el personal subordinat, de qualsevol acció o omissió tipificada com a falta greu en aquest Estatut.

26. La sol·licitud i l'obtenció de canvis de destinació en què hi hagi qualsevol recompensa, ànim de lucre o falsejant les condicions que els regulen.

27. La promoció, l'encoratjament o la participació en qualsevol baralla o altercat greus entre companys.

28. La comissió d'una falta lleu, tenint anotades, sense cancel·lar, dues faltes greus, o dues faltes molt greus, o una greu i una altra molt greu, o tres faltes quan almenys una sigui greu o molt greu.

29. La negligència greu en el compliment de les obligacions professionals o de les ordres rebudes.

30. Eludir la tramitació o la resolució de qualsevol assumpte professional o ometre conscientment una actuació a la qual s'estigui obligat per la funció, la destinació o el càrrec.

31. La inducció a la comissió d'alguna de les faltes que preveuen els apartats anteriors.

32. L'encobriment de la comissió d'una falta greu.

33. La infracció de qualsevol altre deure o obligació establerts legalment o reglamentàriament que siguin inherents al càrrec o a la funció, quan es produeixi de manera greu i manifesta.

34. Les conductes que assenyalava l'article anterior quan, per les circumstàncies que concorrin, la intencionalitat i la perturbació del servei, no constitueixin una falta molt greu. L'apreciació d'aquestes circumstàncies per qualificar uns fets de falta greu impedeix que es tornin a considerar per graduar la sanció que, si s'escau, sigui procedent.

## Article 96. *Faltes lleus.*

Són faltes lleus:

1. La desconsideració o la incorrecció amb els superiors, els companys, els subordinats o els ciutadans en l'exercici de les funcions.
2. La incompareixença a prestar un servei, l'absència d'aquest o la desatenció sempre que no constitueixi una falta més greu.
3. El retard, la negligència o la inexactitud en el compliment dels deures o les obligacions, de les ordres rebudes o de les normes de règim interior, així com la falta de rendiment en l'exercici del servei habitual.
4. La infracció de les normes sobre el deure de residència, la desatenció de la crida per prestar un servei, la no-incorporació al lloc de treball amb la màxima promptitud possible quan sigui requerit per a això, així com la no-comunicació al seu organisme del domicili o les dades necessàries per localitzar-lo o la col·locació en situació de no ser localitzat.
5. La indiscreció en qualsevol assumpte del servei.
6. L'incompliment de les directrius o les pautes formatives durant la instrucció o la preparació per a l'exercici de la tasca professional.
7. L'incompliment de la jornada de treball o la falta de puntualitat en els actes de servei, sense una causa que ho justifiqui.
8. L'omissió del conducte reglamentari per formular qualsevol sol·licitud, reclamació o queixa relacionades amb el servei.
9. El mal ús o la descurança en la conservació dels locals, el material i altres elements dels serveis, així com l'incompliment de les normes donades en aquesta matèria, quan no constitueixi una falta més greu.
10. La descurança en la higiene personal o, si s'escau, l'incompliment de les normes o les instruccions d'uniformitat.
11. L'exhibició dels distintius d'identificació sense una causa justificada.
12. La pràctica de qualsevol classe de joc en dependències oficials sempre que perjudiqui la prestació del servei o menyscabi la imatge de la institució.
13. El no-impediment, en el personal subordinat, de qualsevol conducta tipificada com a falta lleu en aquest Estatut.
14. La falta de diligència en la tramitació de les peticions o les reclamacions, així com la seva no-tramitació quan s'hagin formulat en la forma deguda.
15. La falta de respecte o les rèpliques desatentes a un superior.
16. La inducció a la comissió d'alguna de les faltes que preveuen els apartats anteriors.
17. L'encobriment de la comissió d'una falta lleu.

## Article 97. *Sancions.*

1. Les sancions que es poden imposar per faltes molt greus són:
  - a) La separació del servei.
  - b) La suspensió de funcions de sis mesos i un dia a sis anys.

La suspensió de funcions de més d'un any suposa el cessament del sancionat en el CNI. La sanció de suspensió de funcions de durada inferior a un any suposa la pèrdua d'antiguitat.

2. Per faltes greus es pot imposar la sanció de suspensió de funcions des de deu dies fins a sis mesos, que no suposa la pèrdua d'antiguitat.
3. Per faltes lleus es poden imposar les sancions següents:
  - a) La suspensió de funcions fins a deu dies, que no suposa la pèrdua d'antiguitat.
  - b) La reprensió expressa dirigida per escrit al subordinat.

4. La separació del servei suposa l'extinció de la relació amb l'administració de procedència, ja sigui de caràcter funcionarial, civil o militar, estatutària o laboral d'acord amb la seva pròpia normativa.

5. La sanció de suspensió de funcions superior a sis mesos comporta el cessament en el lloc de treball que s'estava ocupant.

6. Criteris de graduació de les sancions.

Per a la graduació de la sanció que s'hagi d'imposar, i actuant sota el principi de proporcionalitat, es tenen en compte els criteris següents:

a) La intencionalitat.

b) La reincidència. Hi ha reincidència quan el personal estatutari, quan cometi la falta, ja hagi estat sancionat anteriorment en resolució ferma per una altra falta de més gravetat o per dues de la mateixa gravetat o inferior que no s'hagin cancel·lat.

Als efectes de la reincidència, no es computen els antecedents disciplinaris cancel·lats o que ho hagin de ser.

c) L'historial professional, que, a aquests efectes, només es pot valorar com a circumstància atenuant.

d) La pertorbació en el funcionament normal del CNI, de l'Administració o dels serveis que tingui encomanats.

e) El grau d'afectació als principis de disciplina, jerarquia i subordinació.

f) En el cas dels articles 94.8 i 95.23 es valora específicament la quantia o l'entitat de la pena imposada en virtut d'una sentència ferma, així com la relació de la conducta delictiva amb la funció del CNI.

7. La resolució sancionadora té el grau de classificació que correspongui d'acord amb la legislació en matèria de secrets oficials.

## CAPÍTOL III

### Extinció de la responsabilitat disciplinària

#### Article 98. Causes d'extinció.

1. La responsabilitat disciplinària s'extingeix pel compliment de la sanció, per la prescripció de la falta o de la sanció o per la mort de l'interessat.

2. Si durant la substanciació d'un procediment sancionador l'interessat deixa d'estar sotmès a aquest Estatut, s'ha de dictar una resolució que ordeni l'arxivament de l'expedient amb invocació de la causa. Si l'expedient s'instrueix per una falta molt greu i l'interessat torna a quedar subjecte a aquest Estatut, s'ha d'acordar la reobertura del procediment, sempre que no hagin transcorregut quatre anys des que s'hagi produït la causa que va motivar l'arxivament de les actuacions.

#### Article 99. Prescripció de les infraccions.

1. Les faltes molt greus prescriuen als sis anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos. El termini de prescripció comença a comptar des que la falta s'hagi comès, i des del cessament de la comissió quan es tracti de faltes continuades.

2. La prescripció s'interromp per la iniciació del procediment, i a aquests efectes la resolució d'incoació de l'expedient disciplinari s'ha de registrar degudament, i el termini torna a córrer si l'expedient resta paralitzat durant més de sis mesos per una causa no imputable a l'interessat subjecte al procediment.

3. Els terminis de prescripció de les faltes greus i molt greus queden interromputs quan qualsevol dels fets integrants d'aquestes faltes o vinculats amb aquestes siguin objecte d'un procediment judicial penal. Aquests terminis tornen a córrer quan l'òrgan judicial competent adopti una resolució ferma.

Article 100. *Prescripció de les sancions.*

1. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als sis anys, les imposades per faltes greus als dos anys, i les imposades per faltes lleus a l'any.

Aquests terminis es comencen a computar des del dia en què es notifiqui a l'interessat la resolució sancionadora.

2. El termini de prescripció no comença a córrer quan se suspengui el compliment de la sanció en els casos que preveu el capítol V d'aquest títol.

## CAPÍTOL IV

### Competència sancionadora

Article 101. *Competència sancionadora.*

1. Són òrgans competents per imposar les sancions disciplinàries al personal estatutari del CNI:

a) El ministre de la Presidència, per a la separació del servei i la suspensió de funcions d'un any i un dia fins a sis anys.

b) El secretari d'Estat director, per a la suspensió de funcions de sis mesos i un dia fins a un any.

c) El secretari general, per a la suspensió de funcions fins a sis mesos.

d) Els titulars de la resta d'òrgans directius del CNI per a totes les sancions per faltes lleus, respecte del personal dependent d'aquest.

2. Els òrgans competents per imposar sancions d'una determinada naturalesa ho són també per imposar sancions de naturalesa inferior.

3. Les faltes comeses per personal que no ocupi un lloc de treball en la relació de llocs de treball vigent les sanciona el secretari general, llevat quan la competència correspongui al secretari d'Estat director o al ministre de la Presidència.

## CAPÍTOL V

### Procediment disciplinari

#### *Secció 1a Disposicions generals*

Article 102. *Procediment disciplinari.*

1. Regles bàsiques procedimentals:

a) Únicament es poden imposar sancions disciplinàries al personal estatutari del CNI per faltes molt greus o greus en virtut d'un expedient disciplinari instruït a l'efecte, d'acord amb el que disposa aquest capítol.

b) Per imposar sancions per faltes lleus no és preceptiva la instrucció prèvia de l'expedient disciplinari al qual es refereix l'apartat anterior, i el procediment es regeix per les normes que preveu l'article 104.

2. Inici del procediment:

a) El procediment per falta molt greu o greu sempre s'inicia d'ofici, per acord del secretari general, bé per iniciativa pròpia, o bé com a conseqüència d'una ordre superior, una moció raonada dels subordinats o una denúncia.

b) Els òrgans competents per imposar una sanció per falta lleu ho són també per ordenar la incoació del procediment corresponent.

c) La incoació del procediment amb el nomenament d'un instructor i un secretari s'ha de notificar al personal estatutari subjecte al procediment, així com als designats per exercir els càrrecs esmentats.

d) Si el procediment s'inicia com a conseqüència d'una denúncia o un comunicat dels fets, s'ha de fer conèixer l'acord esmentat al signant d'aquells. Així mateix, s'ha de comunicar l'arxivament de la denúncia, si s'escau.

e) Abans de dictar la resolució d'incoació del procediment, l'òrgan competent pot acordar la pràctica d'una informació reservada per a l'aclariment dels fets, així com dels presumptes responsables.

### 3. Nomenament d'instructor i secretari:

a) En la resolució per la qual s'incoï el procediment s'han de nomenar un instructor i un secretari, i la seva tramitació és a càrrec d'aquests.

b) El nomenament d'instructor recau en un individu que tingui la condició de personal estatutari del CNI, qui ha de tenir, en tot cas, un subgrup o grup de classificació superior o igual i, en aquest cas, almenys el mateix nivell o rang orgànic que l'inculpat; en el supòsit que siguin diversos els inculpats, aquella condició s'ha d'acreditar en relació amb l'imputat del subgrup, grup i, si s'escau, nivell o rang orgànic superior.

c) Pot ser nomenat secretari qualsevol membre del CNI.

### 4. Abstenció i recusació:

a) A l'instructor i al secretari se'ls apliquen les normes sobre abstenció i recusació que estableixen els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

b) El dret de recusació es pot exercitar des del moment en què l'interessat tingui coneixement de qui són l'instructor i el secretari.

c) L'abstenció i la recusació s'han de plantejar davant l'òrgan que va acordar el nomenament, el qual ha de resoldre en el termini de tres dies.

d) Contra les resolucions adoptades no es pot interposar cap recurs, sense perjudici de la possibilitat d'al·legar la recusació quan s'interposi el recurs que sigui procedent contra l'acte que finalitzi definitivament el procediment.

### 5. Pràctica de notificacions:

a) Les notificacions es practiquen per qualsevol mitjà que permeti tenir constància de la recepció per l'interessat, així com de la data, la identitat i el contingut de l'acte. L'acreditació de la notificació efectuada s'ha d'incorporar a les actuacions.

b) Quan l'interessat rebutgi la notificació d'una resolució o d'un acte de tràmit, s'hi han de fer constar les actuacions, i s'hi han d'especificar les circumstàncies de l'intent de notificació; aquest es té per efectuat per mitjà del sistema informàtic de gestió documental del CNI, i es continua el procediment.

c) Quan no es pugui practicar una notificació, perquè no s'hagi pogut localitzar l'interessat en la unitat de destinació o en el domicili declarat, la notificació s'efectua per mitjà del sistema informàtic de gestió documental del CNI, i es continuen les actuacions. El tràmit de notificació domiciliària s'entén acomplert una vegada efectuats, en el termini de tres dies, dos intents portats a terme en moments diferents.

### 6. Impuls i tramitació:

a) Els procediments sancionadors se segueixen per escrit i s'impulsen d'ofici en tots els tràmits.

b) Les comunicacions entre les autoritats, els caps i els òrgans que intervinguin en la tramitació s'efectuen directament, sense trasllats intermedis. Aquestes comunicacions i les que hagin de tenir lloc amb els interessats es porten a terme, en la mesura que es pugui, a través del sistema informàtic de gestió documental del CNI.

7. Tots els òrgans de les administracions públiques han de prestar, dins de les competències respectives i d'acord amb la normativa per la qual es regeixin, la col·laboració que se'ls requereixi durant la tramitació dels procediments sancionadors.

#### Article 103. *Terminis d'instrucció.*

1. El termini màxim d'instrucció de l'expedient disciplinari, per faltes molt greus i greus, i notificació de la resolució a l'interessat és de sis mesos. Transcorregut aquest termini, el procediment s'entén caducat.

2. Aquest termini es pot suspendre per un temps màxim de sis mesos, per acord del secretari d'Estat director o del secretari general, a proposta de l'instructor, en els casos següents:

a) Quan s'hagin de fer proves tècniques o anàlisis contradictòries o dirigents proposades pels interessats.

b) Quan s'hagin d'aportar documents i altres elements de judici necessaris i, pel seu volum o complexitat, això no es pugui fer raonablement en els terminis establerts. Si l'aportació dels documents o els elements de judici esmentats l'han de fer els interessats, la suspensió requereix la sol·licitud motivada prèvia i l'acord que l'autoritzi ha d'expressar el termini de suspensió del procediment a aquests efectes.

c) Quan s'hagin de sol·licitar informes preceptius o que siguin determinants del contingut de la resolució a òrgans de l'Administració General de l'Estat o d'altres administracions públiques.

#### *Secció 2a Procediment per faltes lleus*

#### Article 104. *Procediment per faltes lleus.*

1. L'acord pel qual s'iniciï el procediment s'ha de notificar a l'interessat, qui, en els cinc dies següents, pot presentar un escrit d'oposició, proposar les proves que consideri necessàries per a la seva defensa i acompanyar els documents que doni per convenient.

2. L'acord d'inici ha d'incorporar la designació de l'instructor i indicar expressament els drets que té l'interessat, inclosa la recusació de qui instrueixi el procediment, i l'ha d'advertir del fet que, si no formula oposició o no proposa la pràctica de prova, l'expedient es pot resoldre sense més tràmit.

3. Si l'interessat ha proposat una prova, l'autoritat o el cap competent ha de dictar una resolució motivada sobre la seva procedència, i disposar el que sigui necessari per practicar-la. L'instructor designat ha de practicar les diligències que hagin estat admeses per a la comprovació dels fets, sol·licitant les declaracions, els informes i els documents pertinents, i les que es dedueixin d'aquelles.

4. La prova practicada i les altres actuacions que conformin el procediment s'han de sotmetre a vista de l'interessat perquè, en el termini de cinc dies, pugui formular les al·legacions que convinguin al seu dret.

5. La resolució que s'adopti en matèria de prova s'ha de notificar a l'interessat. Contra la resolució esmentada no es pot interposar cap recurs, sense perjudici que es pugui fer valer la denegació indeguda de mitjans de prova en el recurs que correspongui davant de la resolució de l'expedient.

6. La tramitació del procediment s'ha de completar dins el termini de dos mesos des de l'acord d'inici.

7. Terminació. La resolució que posi fi al procediment s'ha de dictar de conformitat amb el que preveu l'article següent.



*Secció 3a Expedient disciplinari per faltes greus i molt greus*

Article 105. *Procediment.*

1. Mesures cautelars:

a) Quan el procediment es tramiti per la comissió d'una falta greu, i si la naturalesa i les circumstàncies d'aquesta exigeixen una acció immediata per mantenir la disciplina o evitar perjudici al servei, l'autoritat que hagi acordat la incoació de l'expedient pot disposar el cessament de l'expedientat en totes o en algunes de les seves funcions habituals per un període màxim de tres mesos.

b) Quan el procediment es tramiti per la comissió d'una falta molt greu, i si la naturalesa i les circumstàncies d'aquesta exigeixen una acció immediata per mantenir el respecte a l'estructura jeràrquica o evitar perjudici al servei, el secretari general, amb l'informe previ de l'òrgan que en tingui atribuït legalment o reglamentàriament l'assessorament jurídic, a més d'acordar el cessament de funcions que preveu l'apartat anterior, pot resoldre el passí de l'interessat a la situació de suspès de funcions i el seu cessament en la destinació.

c) En qualsevol fase del procediment, l'instructor de l'expedient pot proposar a l'autoritat que les hagi acordat, d'ofici o a instància de l'interessat, i de forma motivada, l'aixecament de les mesures cautelars.

2. El procediment ha de respectar els terminis establerts, i la instrucció de l'expedient no pot excedir els sis mesos.

3. Tramitació:

a) L'instructor ha de prendre declaració a l'inculpat, per a la qual cosa l'ha de citar a través del cap de l'organisme de destinació o de l'òrgan encarregat de la gestió de personal en el cas que no ocupi cap destinació, i ha d'ordenar la pràctica de totes les diligències que siguin necessàries per a l'aclariment dels fets i la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció.

b) Tots els organismes i les dependències de les administracions públiques estan obligats a facilitar a l'instructor els antecedents i els informes necessaris per a l'acompliment de la seva actuació, que s'han de sol·licitar pel canal i en la forma adequats, llevat de precepte legal que ho impedeixi.

4. Plec de càrrecs:

a) Una vegada s'hagin practicat les actuacions i les diligències a què es refereix l'apartat primer de l'article anterior, l'instructor ha de formular, si escau, el plec de càrrecs corresponent, que ha de comprendre tots els fets imputats, la qualificació jurídica i la sanció que es consideri procedent.

b) L'instructor es pot apartar, motivadament, dels fets expressats a l'acord d'inici, però no n'ha d'incloure altres que no tinguin relació directa amb els continguts d'aquest.

c) L'instructor ha de proposar en el moment d'elaborar el plec de càrrecs, a la vista del resultat de les actuacions practicades, el manteniment o l'aixecament de la mesura de cessament en totes o algunes de les funcions habituals del personal subjecte al procediment disciplinari que, si s'escau, s'hagi adoptat.

d) Quan l'expedient s'incoï per faltes disciplinàries derivades d'una condemna per sentència penal, el plec de càrrecs s'ha d'acompanyar de la sentència condemnatòria.

e) El plec de càrrecs s'ha de notificar a l'expedientat, i el que s'hagi actuat s'ha de sotmetre a vista d'aquest, qui el pot contestar en el termini de deu dies, al·legant tot el que consideri oportú en la seva defensa, acompanyant els documents pertinents i proposant la pràctica de les proves que consideri necessàries.

f) Quan l'interessat, per escrit o mitjançant compareixença davant l'instructor i el secretari, mostri la seva conformitat amb el plec de càrrecs, l'expedient s'ha d'eleva a l'autoritat competent per resoldre.

5. Prova: contestat el plec de càrrecs o transcorregut el termini sense fer-ho, l'instructor, d'ofici o a instància de l'interessat, ha d'acordar la pràctica de les proves admissibles en dret que consideri pertinents. La resolució que s'adopti ha de ser motivada i s'ha de notificar a l'expedientat, i contra aquesta no es pot interposar cap recurs, sense perjudici que es pugui reproduir la petició de les proves que hagin estat denegades, en el tràmit d'al·legacions a la proposta de resolució i en el recurs contra la resolució de l'expedient.

6. Proposta de resolució:

a) L'instructor, quan consideri conclús l'expedient, ha de formular la proposta de resolució, en la qual ha de fixar amb precisió els fets, fer-ne la valoració jurídica i manifestar si els considera constitutius d'una falta, amb indicació, si s'escau, de quina sigui aquesta, la responsabilitat de l'expedientat i la sanció a imposar.

b) L'instructor ha de notificar la proposta de resolució de l'expedient a l'interessat, així com sotmetre l'expedient a vista d'aquest i facilitar-li una còpia completa de la documentació que no s'hagi lliurat amb anterioritat, perquè, en el termini de deu dies, pugui al·legar tot el que consideri convenient per a la seva defensa i aporti tots els documents que consideri d'interès.

Amb l'objecte de salvaguardar el caràcter de matèria classificada de la totalitat o part de l'expedient disciplinari, el lliurament de la còpia de la documentació que no s'hagi lliurat amb anterioritat es pot substituir per l'accés, controlat pel secretari d'aquest, amb vista a l'expedient en les dependències del CNI, en què l'expedientat pot prendre les notes que necessiti per al millor exercici del seu dret de defensa.

c) Formulades les al·legacions per l'interessat o transcorregut el termini sense cap al·legació, l'expedient s'ha de remetre, amb caràcter immediat, a l'autoritat competent per resoldre, a través de la qual, si s'escau, hagi acordat la incoació de l'expedient.

d) Quan l'autoritat disciplinària manqui de la competència per imposar la sanció que consideri adequada, ha de remetre l'expedient a la que consideri competent.

7. Terminació sense declaració de responsabilitat: si en qualsevol fase del procediment l'instructor dedueix la inexistència de responsabilitat disciplinària o de proves adequades per fonamentar-la, ha de proposar a l'autoritat que va ordenar la incoació de l'expedient la terminació de l'expedient sense declaració de responsabilitat, i expressar les causes que la motiven.

8. Reducció de terminis: per raons d'urgència derivades de la necessitat de mantenir el respecte a l'estructura jeràrquica, l'exemplaritat, o per la notorietat o la gravetat dels fets, l'òrgan que va acordar la incoació pot disposar que els terminis de tramitació de l'expedient es redueixin a la meitat del temps previst, llevat dels de contestació al plec de càrrecs i d'al·legacions a la proposta de resolució.

9. Actuacions complementàries:

a) Rebut l'expedient disciplinari, l'autoritat competent per resoldre, després d'examinar el que s'hagi actuat, pot tornar l'expedient a l'instructor perquè practiqui les diligències complementàries o les que s'hagin omès i siguin imprescindibles per a la resolució.

b) En tot cas, després de practicar aquestes diligències i abans de remetre de nou l'expedient a l'autoritat esmentada, el que s'hagi actuat en darrer lloc s'ha de sotmetre a vista de l'expedientat sotmès a expedient, perquè, en el termini de deu dies, al·legui tot el que consideri convenient en la seva defensa.

c) Si l'òrgan competent per resoldre aprecia que la qualificació apropiada revesteix més gravetat que la que indica la proposta de resolució o que els fets que aquesta conté són mereixedors d'una sanció substancialment superior a la proposada, s'ha de traslladar aquesta circumstància a l'expedientat a fi que, en el termini de deu dies, pugui formular al·legacions sobre això.

d) Abans d'adoptar qualsevol de les determinacions que expressa l'apartat anterior i prèviament a dictar resolució, és preceptiu l'informe de l'òrgan que tingui atribuït legalment o reglamentàriament l'assessorament jurídic dels òrgans amb competència sancionadora.

10. Resolució: rebut l'expedient, l'òrgan que en va acordar la incoació, previ examen del que s'hagi actuat, després de la pràctica de les diligències complementàries que consideri oportunes i, en tot cas, el dictamen de l'òrgan que tingui atribuït legalment o reglamentàriament l'assessorament jurídic dels òrgans amb competència sancionadora, ha de dictar la resolució motivada que correspongui, si és dins de les seves atribucions, i, en cas contrari, l'ha de remetre a l'òrgan competent.

11. Contingut de la resolució:

a) La resolució que posi fi al procediment disciplinari ha de ser motivada i no s'hi poden introduir fets diferents dels que van servir de base al plec de càrrecs, sense perjudici de la seva valoració jurídica diferent sempre que no sigui de més gravetat o del que preveu la lletra c de l'apartat 9.

b) La resolució ha de determinar amb tota precisió la falta que es consideri comesa i ha d'assenyalar els preceptes en què aparegui recollida la classe de falta, el personal estatutari responsable, la sanció que se li imposa i els recursos que siguin procedents contra aquesta, l'òrgan davant el qual s'han de presentar i els terminis per interposar-los.

c) Tant en el supòsit anterior com quan la resolució consideri la inexistència de falta disciplinària o de responsabilitat de l'expedientat, s'ha de fer una declaració expressa, si és procedent, sobre les mesures provisionals que s'hagin pogut adoptar durant el procediment.

d) La resolució de l'expedient s'ha de notificar en forma a l'expedientat dins dels deu dies següents a la data en què s'adopti. Així mateix, s'ha de notificar al denunciador, si n'hi ha.

## Secció 4a Execució

### Article 106. Execució de la sanció.

1. Executivitat de les sancions:

a) Les sancions imposades són executives immediatament, i no suspèn el seu compliment la interposició de cap tipus de recurs, administratiu o judicial.

b) Les sancions s'han de començar a complir el mateix dia en què es notifiqui a l'infractor la resolució per la qual se li imposen, si aquesta no disposa, motivadament, el contrari.

c) Si no és possible el compliment de la sanció en el moment en què es dicti la resolució, perquè l'expedientat està en una situació administrativa que ho impedeixi, aquesta s'ha de fer efectiva quan el seu canvi de situació ho permeti, llevat que hagi transcorregut el termini de prescripció.

d) Les sancions imposades no es poden suspendre excepte en els supòsits que preveu l'apartat tercer d'aquest article i amb les limitacions que s'hi estableixen.

2. Concurrència de sancions: quan concorrin diverses sancions i no sigui possible el compliment simultani, s'han de complir per ordre de més a menys gravetat.

3. Suspensió de les sancions: l'òrgan competent per imposar la sanció pot proposar al secretari d'Estat director, de manera motivada, la seva suspensió per un termini inferior al de la prescripció. El ministre de la Presidència i el secretari d'Estat director poden acordar la suspensió de les sancions que imposin.

### Article 107. Anotació i cancel·lació.

1. Les sancions disciplinàries s'han d'anotar en el Registre de personal, amb indicació de les faltes que les motiven.

2. Transcorreguts sis mesos des del compliment de la sanció, si es tracta de faltes lleus, o un i tres anys, segons es tracti de faltes greus o molt greus no sancionades amb separació del servei, respectivament, s'ha d'acordar d'ofici la cancel·lació d'aquelles anotacions, sempre que durant aquell temps l'interessat no hagi estat sancionat per fets comesos en aquests mateixos períodes. La cancel·lació té l'efecte d'anul·lar l'anotació sense que es pugui certificar sobre aquesta, llevat quan ho sol·licitin les autoritats competents per a això; en aquest cas, s'ha de fer constar expressament la cancel·lació, però als efectes exclusius de l'expedient personal.

## CAPÍTOL VI

### Recursos

Article 108. *Recursos.*

Contra les resolucions sancionadores, els interessats poden interposar, per escrit, els recursos d'alçada i reposició en els termes que preveu la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, sense perjudici del compliment de les sancions imposades.

## TÍTOL X

### Cooperació amb altres administracions públiques

Article 109. *Relacions amb altres administracions públiques.*

1. El CNI ha de promoure i mantenir amb la resta d'administracions públiques les relacions de cooperació i coordinació en matèria de personal que es derivin de l'aplicació d'aquest Estatut i que siguin necessàries per al millor compliment de les seves missions.

2. L'òrgan amb competència general en matèria de personal de l'Administració General de l'Estat pot subscriure amb l'òrgan corresponent del CNI un conveni o un instrument de col·laboració en què s'estableixin, per a l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, quins llocs de treball, de l'àmbit del Ministeri de la Presidència o, si s'escau, del departament al qual estigui adscrit el CNI, pot ocupar el personal estatutari permanent del CNI.

En tot cas, quan la mobilitat a l'Administració General de l'Estat estigui motivada per la pèrdua de la idoneïtat que va determinar l'adquisició de la condició de personal estatutari permanent ha de quedar acreditat que la falta d'idoneïtat no s'ha produït com a conseqüència de l'existència d'una incapacitat permanent que impedeixi l'exercici d'altres llocs de treball. Correspon al secretari d'Estat director apreciar les causes que determinin aquesta pèrdua de les condicions d'idoneïtat i adoptar la resolució corresponent. La motivació d'aquesta resolució s'ha de referir a la competència per adoptar-la.

El conveni o l'instrument de col·laboració que se subscrigui ha de preveure, en tot cas, els supòsits en què es pugui reconèixer, si s'escau, la progressió en la carrera professional com a personal estatutari del CNI, així com els termes en què es pot portar a terme aquest reconeixement en l'Administració General de l'Estat. En tot cas, el personal estatutari del CNI que passi a prestar serveis a l'Administració General de l'Estat es regeix per la normativa aplicable al personal funcionari d'aquesta, sense perjudici del deure de reserva que estableix l'article 75.

En el supòsit que el personal estatutari permanent tingui a més la condició de personal funcionari o militar, la mobilitat a l'Administració General de l'Estat o a altres administracions públiques l'ha de dur a terme mitjançant el reintegrés en el cos d'origen.

## TÍTOL XI

### Recursos

Article 110. *Fi de la via administrativa.*

Sense perjudici del que disposen l'article 108, de conformitat amb el que disposen els articles 116 i 117 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i l'apartat 3 de la disposició addicional quinzena de la Llei 6/1997, de 14 d'abril, d'organització i funcionament de l'Administració General de l'Estat, les resolucions que dictin, en exercici de les competències que tinguin atribuïdes en matèria de personal, el ministre de la Presidència i el secretari d'Estat director posen fi a la via administrativa i contra aquestes es pot interposar recurs de reposició, amb caràcter potestatiu, o recurs contenciós administratiu.