



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

### Real Decreto 240/2013, de 5 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del personal del Centro Nacional de Inteligencia.

Ministerio de la Presidencia  
«BOE» núm. 89, de 13 de abril de 2013  
Referencia: BOE-A-2013-3907

---

### ÍNDICE

<i>Preámbulo</i> . . . . .	8
<i>Artículos</i> . . . . .	10
Artículo único. Aprobación del Estatuto del personal del Centro Nacional de Inteligencia.. . . . .	10
<i>Disposiciones adicionales</i> . . . . .	10
Disposición adicional primera. Personal laboral.. . . . .	10
Disposición adicional segunda. Gabinete del Secretario de Estado Director. Personal eventual. . . . .	11
Disposición adicional tercera. Clasificación de secreto. . . . .	11
Disposición adicional cuarta. Efectos profesionales en colectivos de procedencia. . . . .	12
Disposición adicional quinta. Viviendas militares y apoyo a la movilidad geográfica. . . . .	12
Disposición adicional sexta. Permiso de armas. . . . .	12
Disposición adicional séptima. Identificación del personal estatutario del CNI.. . . . .	12
<i>Disposiciones transitorias</i> . . . . .	12
Disposición transitoria primera. Régimen disciplinario.. . . . .	12
Disposición transitoria segunda. Situación administrativa de los funcionarios públicos en su cuerpo o escala de procedencia.. . . . .	12
Disposición transitoria tercera. Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.. . . . .	13
Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio general.. . . . .	13
Disposición transitoria quinta. Complemento personal y transitorio.. . . . .	13
Disposición transitoria sexta. Adaptación de las situaciones administrativas.. . . . .	13

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
**LEGISLACIÓN CONSOLIDADA**

---

Disposición transitoria séptima. Efectos económicos. . . . .	13
Disposición transitoria octava. Cuadro médico de aptitud psicofísica. . . . .	14
Disposición transitoria novena. Integración como permanente del personal estatutario temporal. . . . .	14
Disposición transitoria décima. Régimen de protección social del personal estatutario del CNI en función de la fecha de adquisición de dicha condición. . . . .	14
<i>Disposiciones derogatorias. . . . .</i>	14
Disposición derogatoria única. Derogación normativa. . . . .	14
<i>Disposiciones finales. . . . .</i>	14
Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 436/2002, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica del CNI, modificado por el Real Decreto 612/2006, de 19 de mayo, y por la Orden DEF/2962/2009, de 2 de noviembre. . . . .	14
Disposición final segunda. Relación de puestos de trabajo. . . . .	14
Disposición final tercera. Personal no incluido en la relación de puestos de trabajo del CNI. . . . .	15
Disposición final cuarta. Condiciones para el ascenso del personal militar. . . . .	15
Disposición final quinta. Incremento de gasto público. . . . .	15
Disposición final sexta. Facultades de desarrollo. . . . .	15
Disposición final séptima. Entrada en vigor. . . . .	16
ESTATUTO DEL PERSONAL DEL CENTRO NACIONAL DE INTELIGENCIA . . . . .	16
TÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación . . . . .	16
Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación. . . . .	16
TÍTULO II. Clasificación del personal estatutario al servicio del CNI . . . . .	16
Artículo 2. Personal estatutario. . . . .	16
TÍTULO III. Competencias en materia de personal. . . . .	16
Artículo 3. Del Ministro de la Presidencia. . . . .	16
Artículo 4. Del Secretario de Estado Director. . . . .	17
Artículo 5. Del Secretario General. . . . .	17
TÍTULO IV. Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario . . . . .	18
CAPÍTULO I. Selección y acceso a la condición de personal estatutario. . . . .	18
Artículo 6. Principios generales. . . . .	18
Artículo 7. Selección. Requisitos generales. . . . .	19
Artículo 8. Acceso de nacionales de otros Estados. . . . .	19
Artículo 9. Personas con discapacidad. . . . .	19
Artículo 10. Tribunal de selección. . . . .	19

Artículo 11. Sistema selectivo. . . . .	19
Artículo 12. Adquisición de la condición de personal estatutario temporal. . . . .	21
Artículo 13. Adquisición de la condición de personal estatutario permanente. . . . .	21
Artículo 14. Efectos de la adquisición de la condición de personal estatutario. . . . .	22
<b>CAPÍTULO II. Historial profesional . . . . .</b>	<b>23</b>
Artículo 15. Historial profesional. . . . .	23
Artículo 16. Expediente personal. . . . .	23
Artículo 17. Informes personales. . . . .	23
Artículo 18. Expediente académico. . . . .	24
Artículo 19. Expediente de aptitud psicofísica. . . . .	24
<b>CAPÍTULO III. Evaluaciones . . . . .</b>	<b>24</b>
Artículo 20. Finalidad de las evaluaciones. . . . .	24
Artículo 21. Normas generales de evaluación. . . . .	24
Artículo 22. Órganos de evaluación. . . . .	25
Artículo 23. Evaluaciones para determinar la idoneidad como personal temporal y la idoneidad profesional para el acceso a la condición de personal estatutario permanente. . . . .	25
Artículo 24. Evaluación del desempeño. . . . .	25
Artículo 25. Evaluaciones para la carrera profesional. . . . .	25
Artículo 26. Evaluaciones para determinar la insuficiencia de condiciones profesionales. . . . .	25
Artículo 27. Evaluaciones para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas. . . . .	26
<b>CAPÍTULO IV. Pérdida de la condición de personal estatutario . . . . .</b>	<b>26</b>
Artículo 28. Causas de pérdida de la condición de personal estatutario. . . . .	26
Artículo 29. Renuncia. . . . .	26
Artículo 30. Jubilación. . . . .	27
Artículo 31. Incapacidad permanente para el servicio. . . . .	27
Artículo 32. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público. . . . .	28
Artículo 33. Rehabilitación de la condición de personal estatutario. . . . .	28
<b>TÍTULO V. Enseñanza . . . . .</b>	<b>28</b>
Artículo 34. Enseñanza en el CNI. Finalidad y clases. . . . .	28
Artículo 35. El órgano de formación. . . . .	28
Artículo 36. Enseñanza general de inteligencia. . . . .	29
Artículo 37. Enseñanza de especialización. . . . .	29

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
**LEGISLACIÓN CONSOLIDADA**

---

Artículo 38. Enseñanza de perfeccionamiento.. . . . .	29
Artículo 39. Obligaciones derivadas de la realización de cursos. . . . .	29
Artículo 40. Colaboración con instituciones y centros educativos.. . . . .	30
TÍTULO VI. Situaciones administrativas. . . . .	30
Artículo 41. Situaciones administrativas.. . . . .	30
Artículo 42. Servicio activo.. . . . .	30
Artículo 43. Expectativa de destino.. . . . .	31
Artículo 44. Servicios especiales. . . . .	31
Artículo 45. Excedencia.. . . . .	31
Artículo 46. Suspense de funciones. . . . .	33
Artículo 47. Reserva.. . . . .	34
TÍTULO VII. Derechos y deberes. . . . .	35
CAPÍTULO I. Derechos del personal estatutario. . . . .	35
Artículo 48. Derechos. . . . .	35
Artículo 49. Régimen de Seguridad Social. . . . .	36
Artículo 50. Acción social.. . . . .	36
Artículo 51. Protección por desempleo. . . . .	36
Artículo 52. Recompensas.. . . . .	36
Artículo 53. Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.. . . . .	37
Artículo 54. Prevención de riesgos laborales.. . . . .	37
Artículo 55. El Consejo Asesor de Personal. . . . .	37
CAPÍTULO II. Carrera profesional. . . . .	38
Artículo 56. Carrera profesional. Concepto y principios. . . . .	38
Artículo 57. Clases.. . . . .	38
Artículo 58. Progresión horizontal. . . . .	38
Artículo 59. Progresión vertical. . . . .	39
Artículo 60. Promoción interna. . . . .	39
Artículo 61. Cambio de especialidad.. . . . .	39
CAPÍTULO III. Derechos retributivos. . . . .	39
Artículo 62. Retribuciones del personal del CNI.. . . . .	39
Artículo 63. Retribuciones básicas. . . . .	40

Artículo 64. Retribuciones complementarias. . . . .	40
Artículo 65. Retribuciones del personal estatutario en prácticas. . . . .	41
Artículo 66. Determinación de la cuantía. . . . .	41
Artículo 67. Indemnizaciones. . . . .	41
CAPÍTULO IV. Derecho a la jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones . . . . .	41
Artículo 68. Jornada de trabajo. . . . .	41
Artículo 69. Permisos y licencias. . . . .	42
Artículo 70. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. . . . .	43
Artículo 71. Licencias por enfermedad. Situaciones de incapacidad temporal. . . . .	44
Artículo 72. Vacaciones. . . . .	44
CAPÍTULO V. Deberes del personal estatutario. . . . .	45
Artículo 73. Deberes generales. . . . .	45
Artículo 74. Principios básicos de conducta. . . . .	45
Artículo 75. Deber de secreto y reserva profesional. . . . .	46
Artículo 76. Incompatibilidades y deber de abstención. . . . .	46
Artículo 77. Bienes y derechos patrimoniales. . . . .	47
Artículo 78. Deber de residencia. . . . .	47
TÍTULO VIII. Sistema de gestión y ordenación del personal estatutario. . . . .	48
CAPÍTULO I. Sistema de gestión del personal estatutario. . . . .	48
Artículo 79. Objetivos e instrumentos de gestión de personal. . . . .	48
CAPÍTULO II. Estructuración del personal estatutario . . . . .	48
Artículo 80. Ordenación de puestos de trabajo. Relación de puestos de trabajo. . . . .	48
Artículo 81. Estructura jerárquica. . . . .	48
Artículo 82. Grupos de clasificación. . . . .	49
CAPÍTULO III. Movilidad y provisión de puestos de trabajo. . . . .	49
Sección 1.ª Provisión de puestos de trabajo. . . . .	49
Artículo 83. Normas generales sobre provisión de puestos de trabajo. . . . .	49
Artículo 84. Libre designación. . . . .	50
Artículo 85. Concurso de méritos. . . . .	51
Artículo 86. Permuta. . . . .	51
Sección 2.ª Otras formas de provisión . . . . .	51

Artículo 87. Movilidad por razón de la violencia de género. . . . .	51
Artículo 88. Movilidad por razones de salud o de rehabilitación. . . . .	52
Artículo 89. Movilidad interadministrativa. . . . .	52
Sección 3.ª Comisiones de servicio . . . . .	53
Artículo 90. Comisiones de servicio. . . . .	53
TÍTULO IX. Régimen disciplinario . . . . .	53
CAPÍTULO I. Disposiciones generales. . . . .	53
Artículo 91. Finalidad del régimen disciplinario y ámbito personal de aplicación. . . . .	53
Artículo 92. Responsabilidad civil y penal. . . . .	53
Artículo 93. Tramitación de procedimiento penal por los mismos hechos. . . . .	53
CAPÍTULO II. Infracciones y sanciones . . . . .	54
Artículo 94. Faltas muy graves. . . . .	54
Artículo 95. Faltas graves. . . . .	55
Artículo 96. Faltas leves. . . . .	56
Artículo 97. Sanciones. . . . .	57
CAPÍTULO III. Extinción de la responsabilidad disciplinaria. . . . .	58
Artículo 98. Causas de extinción. . . . .	58
Artículo 99. Prescripción de las infracciones. . . . .	58
Artículo 100. Prescripción de las sanciones. . . . .	58
CAPÍTULO IV. Competencia sancionadora. . . . .	59
Artículo 101. Competencia sancionadora. . . . .	59
CAPÍTULO V. Procedimiento disciplinario. . . . .	59
Sección 1.ª Disposiciones generales . . . . .	59
Artículo 102. Procedimiento disciplinario. . . . .	59
Artículo 103. Plazos de instrucción. . . . .	60
Sección 2.ª Procedimiento por faltas leves . . . . .	61
Artículo 104. Procedimiento por faltas leves. . . . .	61
Sección 3.ª Expediente disciplinario por faltas graves y muy graves . . . . .	61
Artículo 105. Procedimiento. . . . .	61
Sección 4.ª Ejecución. . . . .	64
Artículo 106. Ejecución de la sanción. . . . .	64

Artículo 107. Anotación y cancelación.. . . . .	64
CAPÍTULO VI. Recursos . . . . .	64
Artículo 108. Recursos. . . . .	64
TÍTULO X. Cooperación con otras Administraciones Públicas. . . . .	64
Artículo 109. Relaciones con otras Administraciones Públicas. . . . .	64
TÍTULO XI. Recursos . . . . .	65
Artículo 110. Fin de la vía administrativa. . . . .	65

## TEXTO CONSOLIDADO

### Última modificación: sin modificaciones

La Ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del Centro Nacional de Inteligencia, establece en su artículo 8.1 que el personal que preste servicios en el Centro Nacional de Inteligencia, cualquiera que sea su procedencia, estará sometido a un mismo y único estatuto de personal que será aprobado por el Gobierno.

El Estatuto del personal del Centro Nacional de Inteligencia actualmente vigente fue aprobado por el Real Decreto 1324/1995, de 28 de julio, para el personal del entonces Centro Superior de Información de la Defensa, modificado posteriormente por el Real Decreto 327/2004, de 27 de febrero, que vino a adaptar, en la medida de lo posible, aquel texto original a las novedades legislativas introducidas por la aprobación de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del Centro Nacional de Inteligencia. Esta reforma pretendió, asimismo, adecuar este régimen del personal a las nuevas necesidades de la organización evidenciadas por el transcurrir del tiempo desde la aprobación de aquel Estatuto original en 1995.

Esta normativa supuso un enorme avance en la normalización del régimen jurídico del entonces Centro Superior de Información de la Defensa, cuyos instrumentos en materia de personal han permitido, hasta la fecha, ir desarrollando, con la mayor eficacia posible, las funciones asignadas al Centro Nacional de Inteligencia por la Ley; sin embargo, actualmente, no responde a las exigencias que en materia de personal plantea el funcionamiento eficaz de la estructura y organización de un servicio de inteligencia frente a los riesgos y amenazas del mundo actual y al nivel de requerimientos de Inteligencia que el cumplimiento de su misión y la mejora continua de sus objetivos demanda. La aplicación de esta normativa en el transcurrir de estos años ha puesto en evidencia sus carencias y lagunas en aspectos esenciales frente a otras normativas reguladoras del personal de otros colectivos de empleados públicos, sean de naturaleza civil o militar.

Así, la adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario, su régimen de formación, sus evaluaciones, las situaciones administrativas, su régimen de incompatibilidades y disciplinario, la determinación de su carrera profesional, grupos de clasificación, la movilidad de su personal, el régimen de derechos y deberes profesionales y la movilidad entre administraciones, son materias y aspectos necesitados de una regulación moderna adecuada a los requerimientos actuales de eficacia y eficiencia del Centro Nacional de Inteligencia enfrentado a nuevos retos, riesgos y amenazas de naturaleza muy diferente a las existentes cuando se aprobó el actual Estatuto.

Este Estatuto responde a la exigencia de conformar un régimen jurídico del personal del Centro Nacional de Inteligencia desde la base de las instituciones e instrumentos más eficaces y avanzados de las normativas de la función pública civil y de la militar que, adecuados a las especiales características de las funciones del Centro Nacional de Inteligencia atribuidas por la Ley, sirvan con ejemplaridad al interés general del Centro, a la vez que doten al personal, desde el punto de vista individual, de unas mayores expectativas profesionales. Es manifiesto en todo su texto el esfuerzo por conciliar, en todo lo posible, el interés general del Centro encaminado a la consecución de sus objetivos de Inteligencia con los legítimos intereses profesionales de cada uno de sus miembros en la promoción y mejora de su carrera profesional lo que por otra parte redundará en su mejor servicio al Centro.

La especial misión y funciones legalmente encomendadas al Centro Nacional de Inteligencia requieren un régimen jurídico sobre la relación profesional de sus miembros con la Institución que combine de manera eficaz y adecuada los principios fundamentales que informan el servicio de los empleados públicos de naturaleza civil y los de naturaleza militar. Esta complementariedad y conjugación de estas normativas del personal civil y militar constituye un nuevo mandato al Gobierno introducido en la reforma del artículo 8.1 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, operada por la disposición final quinta de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

En este sentido, la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, si bien no es de aplicación directa al personal del Centro Nacional de Inteligencia, introduce mejoras evidentes en las instituciones que conforman la prestación de



servicios dentro de las administraciones públicas. Los principios que inspiran esta normativa resultan plenamente aplicables con las adaptaciones y peculiaridades propias de un servicio de Inteligencia, al régimen del personal del Centro Nacional de Inteligencia.

De esta forma los principios rectores relativos al servicio pleno del personal a los intereses generales, la igualdad, mérito y capacidad en el ascenso y la promoción profesional, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, la objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio, la eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos, el desarrollo y cualificación profesional permanente de sus miembros, la evaluación y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, la jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de los cometidos profesionales, y, por último, la cooperación con otras administraciones públicas, principio éste, recogido en la última reforma del artículo 8.1 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, por la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, informan el régimen jurídico que aprueba este real decreto.

Por otro lado, las profundas reformas de la legislación de personal en el ámbito de las Fuerzas Armadas y del Cuerpo de la Guardia Civil, mediante la aprobación de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, y la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, así como la derogación de la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, han provocado por su rango legal que determinados aspectos del hasta ahora vigente Estatuto se vean desprovistos de las disposiciones legales de referencia a las que se remitían algunos de sus preceptos.

Igualmente, estas nuevas disposiciones legales contienen mejoras sustanciales en determinados instrumentos de la gestión y planificación de los recursos humanos que se ha considerado positivo, de acuerdo con el mandato legislativo ya referido, adaptar y adecuar al personal del Centro Nacional de Inteligencia.

También, en la medida de lo posible, atendiendo a la exigencia de una disponibilidad permanente para el servicio, dentro y fuera del territorio nacional, de su personal, este Estatuto dispone lo necesario para una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como garantiza, en todo caso, la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Medidas, todas ellas, de aplicación ya generalizada en el ámbito de la administración pública tras las últimas reformas legislativas y que este Estatuto recoge y desarrolla expresamente, supliendo las lagunas en esta materia del hasta ahora vigente Estatuto. En la redacción de esta norma se ha sido consciente del enorme sacrificio personal que conlleva la especial prestación de servicios en un servicio de Inteligencia, para el que la Ley clasifica como secreto todo lo relativo a sus recursos humanos.

Con todo ello, este Estatuto servirá al objetivo principal de su aprobación como es el cumplimiento más eficaz de la misión del Centro Nacional de Inteligencia relativa a su responsabilidad en el asesoramiento al Presidente del Gobierno en la prevención de riesgos, peligros y amenazas contra la independencia o integridad territorial de España, los intereses nacionales y la estabilidad del estado de derecho y sus instituciones. Todos los instrumentos jurídicos que conforman este estatuto se orientan a ese fin con la debida conciliación de los legítimos intereses profesionales de cada uno de sus miembros en la promoción y mejora de su carrera profesional.

Por último, debe señalarse que se han introducido una serie de disposiciones adicionales y finales que se refieren a distintas materias que requieren un tratamiento específico. Entre éstas, destacar el régimen jurídico básico del personal laboral que presta servicios en el Centro Nacional de Inteligencia que, en ningún caso, puede dedicarse a materias relacionadas con la Inteligencia, pero que presta servicios esenciales de mantenimiento y funcionamiento dentro del mismo. Asimismo, se pretende dar el adecuado tratamiento a la carrera del personal militar y de la Guardia Civil que presta servicios directamente relacionados con la Seguridad y la Defensa Nacional, al objeto de que no vean perjudicadas sus legítimas aspiraciones en su cuerpo de procedencia, conforme a los requisitos establecidos por el Ministerio de Defensa, de manera que se cumpla lo preceptuado en la disposición final quinta, apartado 2, de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, lo que redundará en la selección del personal. Asimismo se modifica el Real Decreto 436/2002, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica del CNI para, manteniendo las tres direcciones técnicas ya existentes bajo la dependencia directa del

Secretario General, añadir como requisitos para los designados que sean personas de reconocida experiencia y competencia profesional en el ámbito de la Inteligencia.

El Estatuto del personal del Centro Nacional de Inteligencia se aprueba por el Gobierno en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8.1 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo.

En su virtud, a propuesta de la Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia y con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 5 de abril de 2013,

DISPONGO:

**Artículo único.** *Aprobación del Estatuto del personal del Centro Nacional de Inteligencia.*

Se aprueba el Estatuto del personal del Centro Nacional de Inteligencia, cuyo texto se inserta a continuación.

**Disposición adicional primera.** *Personal laboral.*

1. El Centro Nacional de Inteligencia, en adelante CNI, podrá contratar personal con carácter laboral para atender sus necesidades de funcionamiento y mantenimiento, que consistirán en el ejercicio de empleos de carácter instrumental correspondientes a áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones o el ejercicio de un oficio concreto y que, en ningún caso, podrán estar vinculadas con el ejercicio efectivo de las funciones encomendadas al CNI por la ley. En este caso, y en virtud de las especiales características y peculiaridades de las actividades desarrolladas por el CNI, serán aplicables a la selección del personal laboral, con carácter general, los mismos requisitos de participación y sistemas selectivos que los establecidos en el Estatuto del personal del CNI para el personal estatutario.

En todo caso, y según dispone el artículo 8.1 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del Centro Nacional de Inteligencia, se supedita la contratación laboral o la prestación de servicios al mantenimiento de las condiciones necesarias para poseer la correspondiente habilitación de seguridad. En este sentido, la motivación de la resolución que acuerde la pérdida de la habilitación de seguridad se referirá a la competencia para concederla. La pérdida de esta habilitación se considerará incumplimiento contractual por transgresión de la buena fe, constituyendo causa de despido disciplinario.

2. La relación de puestos de trabajo del personal laboral contemplará la totalidad de los puestos, las categorías profesionales y complementos de puesto. La modificación de la relación de puestos de trabajo, cuando suponga incremento de gasto, competirá al Ministro de la Presidencia, que deberá contar con el informe favorable previo del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas y cuando dicha modificación no suponga incremento de gasto competirá al Secretario de Estado Director.

3. En concordancia con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, y el artículo 3.d) del Real Decreto 436/2002, de 10 de mayo, al Secretario General le corresponderá ejercer las competencias en materia de contratación de personal laboral, por desempeñar la jefatura superior de personal.

4. Los procesos selectivos previstos en este Estatuto para adquirir la condición de personal estatutario podrán reservar un porcentaje de las plazas convocadas para su provisión por el turno de promoción interna, por personal laboral contratado con una antigüedad mínima en el CNI de dos años. En todo caso, las plazas correspondientes al turno de promoción interna que no se cubran incrementarán el turno libre.

El tiempo de servicios efectivos prestados como personal laboral en el CNI, así como, en su caso, las pruebas selectivas superadas para acceder a esa condición serán valorados como méritos a los efectos del acceso de este personal a la condición de personal estatutario.

5. El personal al que se refiere esta disposición se regirá por la legislación laboral, no siéndole de aplicación las normas de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, referidas al personal laboral de las Administraciones Públicas.

6. Los derechos de representación y sindicación se ejercitarán de modo que, en ningún caso, se podrá vulnerar el conocimiento de datos o informaciones sobre los medios o actividades del CNI, tal y como exige el artículo 5 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo. En este sentido, y a los solos efectos de lo dispuesto en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se determina que las instalaciones del CNI tienen la consideración de establecimiento militar, con independencia del departamento ministerial al que esté adscrito el Centro.

**Disposición adicional segunda.** *Gabinete del Secretario de Estado Director. Personal eventual.*

1. El Gabinete del Secretario de Estado Director es el órgano de apoyo de éste cuyos miembros realizan tareas de confianza, asesoramiento especial y, en particular, de apoyo en las relaciones institucionales. El Gabinete del Secretario de Estado Director se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente. Los puestos de Director del Gabinete y de Asesor podrán proveerse con personal eventual o personal estatutario del CNI.

En todo caso, los miembros del Gabinete cesarán de modo automático cuando cese el Secretario de Estado Director.

2. El personal no estatutario del CNI que, en virtud de nombramiento del Secretario de Estado Director y con carácter no permanente, bajo las condiciones establecidas legalmente, realiza funciones calificadas como de confianza, asistencia directa o asesoramiento especial en el Gabinete del Secretario de Estado Director, es denominado personal eventual, no pudiendo, en ningún caso, ocupar puesto de trabajo ni desempeñar funciones propias del personal estatutario.

3. El personal eventual se regirá por las previsiones que para dicho personal de manera expresa se establezcan en el Estatuto del personal del CNI. Además, le será de aplicación el régimen de obligaciones, y en lo que resulte adecuado a su condición, el régimen de derechos que se contiene en el mencionado Estatuto. Asimismo este personal deberá poseer o estar en condiciones de obtener informe favorable de seguridad, acorde con las características propias del puesto de trabajo que se va a ocupar.

Al personal eventual que sea personal funcionario y opte por permanecer en servicio activo, le será de aplicación el régimen de derechos contenidos en el Estatuto del personal del CNI en todo aquello que resulte compatible con la legislación aplicable a su Cuerpo de procedencia. En todo caso, quedarán salvaguardados los derechos de progresión en la carrera profesional que pudieran haberse establecido para los funcionarios de carrera en la Administración General del Estado.

Asimismo el personal eventual sin vinculación previa con la Administración se encuentra sometido al régimen disciplinario de acuerdo con lo establecido en este Estatuto. La responsabilidad disciplinaria del personal eventual con vinculación previa con la Administración será exigida de acuerdo con lo previsto para su cuerpo o escala de procedencia.

**Disposición adicional tercera.** *Clasificación de secreto.*

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 5.1 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del Centro Nacional de Inteligencia, y en la legislación reguladora de los secretos oficiales y en los acuerdos internacionales, se otorga la clasificación de secreto o, en su caso, el mayor nivel de clasificación que se contemple en dicha legislación y en los mencionados acuerdos a las materias contenidas en los artículos, capítulos y títulos del Estatuto aprobado por este real decreto que se indican a continuación:

- a) La relación de puestos de trabajo contemplada en el artículo 80.
- b) El Registro de Personal y su relación con el Registro Central de Personal dependiente de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas contemplada en el artículo 15 y a los efectos previstos en la cooperación para la movilidad interadministrativa.
- c) Los nombramientos contemplados en los artículos 12 y 13.
- d) La asignación de puestos de trabajo con arreglo a lo previsto en el título VIII.

e) Los informes, evaluaciones y valoraciones contemplados en el capítulo III del título IV y, en general, todas aquellas materias de cuyo conocimiento por personas no facultadas se derive información sobre el personal del CNI.

2. La clasificación de secreto se entiende sin perjuicio del cumplimiento de los trámites de audiencia, alegaciones y notificaciones directas a los interesados establecidos en las leyes.

**Disposición adicional cuarta.** *Efectos profesionales en colectivos de procedencia.*

Lo dispuesto en el artículo 82 sobre clasificación en subgrupos y grupos y en el 60 sobre promoción interna, no producirá efectos en el grupo de clasificación ni en la carrera militar o administrativa que el personal militar o funcionario civil tenga en el cuerpo o escala a que pertenezca o en su Administración de origen.

Al personal que por razón de su ingreso o integración permanente en el CNI quedara en situación de excedencia en su Administración de origen le será computable, en caso de reingreso, el tiempo servido en el CNI a efectos de trienios.

**Disposición adicional quinta.** *Viviendas militares y apoyo a la movilidad geográfica.*

El personal estatutario que se encuentre en situación de servicio activo en el CNI y que sea personal militar de carrera, conservará los derechos establecidos en la legislación sobre movilidad geográfica de las Fuerzas Armadas en las mismas condiciones que el personal militar en servicio activo de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.

**Disposición adicional sexta.** *Permiso de armas.*

El personal estatutario del CNI únicamente podrá portar armas de fuego reglamentadas y de dotación cuando por necesidades del servicio sea expresamente autorizado por el Secretario de Estado Director del CNI. El CNI llevará un registro de este personal autorizado. Para este personal y a los únicos efectos previstos en esta disposición, será considerada como autorización para portar las referidas armas de fuego su carné profesional.

**Disposición adicional séptima.** *Identificación del personal estatutario del CNI.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, los miembros del CNI, cuando comparezcan ante las autoridades competentes por motivos relacionados con actividades del servicio, acreditarán su identidad mediante la tarjeta de identidad profesional regulada por el Ministro de la Presidencia. Asimismo, todos los organismos e instituciones públicos y privados reconocerán esta tarjeta como documento válido de identificación a los efectos del cumplimiento de las funciones legales encomendadas al CNI.

**Disposición transitoria primera.** *Régimen disciplinario.*

1. Los procedimientos que, a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto, se encontrasen en tramitación continuarán rigiéndose hasta su conclusión por las normas vigentes en el momento de su iniciación, salvo que las de este Real Decreto fuesen más favorables para el expedientado.

2. Las faltas disciplinarias cometidas con anterioridad a la referida fecha serán sancionadas conforme a la normativa anterior, salvo que las disposiciones de este Real Decreto fuesen más favorables al interesado, en cuyo caso se aplicarán estas.

**Disposición transitoria segunda.** *Situación administrativa de los funcionarios públicos en su cuerpo o escala de procedencia.*

De conformidad con lo dispuesto en la disposición final cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y en tanto en cuanto no entre en vigor la Ley de la Función Pública de la Administración General del Estado que regule la situación administrativa cuyo supuesto se encuentra previsto en el artículo 85.2.b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, los funcionarios públicos que

sean personal estatutario temporal o que en el futuro adquieran dicha condición mediante las pruebas de selección establecidas en este Estatuto, continuarán en la situación de servicio activo prevista en la Ley 30/1984. El funcionario que ya tuviera la condición de personal estatutario permanente continuará en la situación de excedencia voluntaria prevista en la Ley 30/1984.

**Disposición transitoria tercera.** *Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.*

1. El personal estatutario perteneciente a los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de este real decreto se integrarán en los subgrupos y grupos de clasificación previstos en el artículo 82 del Estatuto aprobado por este real decreto de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo A1.
- Grupo B: Subgrupo A2.
- Grupo C: Subgrupo C1.
- Grupo D: Subgrupo C2.
- Grupo E: Agrupaciones profesionales.

2. El personal estatutario del subgrupo C1 que reúna la titulación exigida podrá promocionar al grupo A, subgrupo A2, sin necesidad de pasar por el nuevo grupo B de acuerdo con lo establecido en el artículo 60 del estatuto aprobado por este real decreto.

3. Hasta que no se proceda a la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 82, para el acceso a la condición de personal estatutario, seguirán siendo válidos los títulos oficiales y enseñanzas vigentes a la entrada en vigor de este real decreto, que habilitaban para el acceso a los grupos de clasificación existentes, integrándose en los subgrupos y grupos de clasificación previstos en el artículo 82 del estatuto aprobado por este real decreto, de acuerdo con las equivalencias establecidas en el apartado 1 de esta disposición.

4. El Secretario de Estado Director aprobará las disposiciones internas que permitan la adecuación del proceso de selección de personal y de la carrera profesional a los subgrupos y grupos profesionales previstos en el artículo 82 y a los nuevos títulos educativos oficiales que vayan entrando en vigor.

**Disposición transitoria cuarta.** *Régimen transitorio general.*

Las disposiciones contenidas en este Real Decreto sobre enseñanza, historiales profesionales, evaluaciones y carrera profesional deberán estar plenamente aplicadas en un plazo máximo de un año a partir de su entrada en vigor.

**Disposición transitoria quinta.** *Complemento personal y transitorio.*

En concordancia con lo dispuesto por la disposición transitoria única apartado 3 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, el personal que, como consecuencia de la aplicación inicial de las disposiciones contenidas en el Real Decreto, experimente una disminución en el total de sus retribuciones anuales tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que será absorbido por cualquier futura mejora retributiva según los criterios que establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Para el cálculo de este complemento, únicamente se tendrán en cuenta las retribuciones complementarias, excluyéndose de ellas los incentivos al rendimiento y las indemnizaciones.

**Disposición transitoria sexta.** *Adaptación de las situaciones administrativas.*

Al personal estatutario que se encuentre en alguna de las situaciones administrativas cuya regulación quede modificada por el Estatuto le será de aplicación la nueva normativa con efectos desde su entrada en vigor, pasando, en su caso, de oficio a la situación que corresponda.

**Disposición transitoria séptima.** *Efectos económicos.*

Los efectos económicos de la aplicación de las disposiciones del estatuto aprobado por este real decreto se reconocerán, en todo caso, a partir de su entrada en vigor.

**Disposición transitoria octava.** *Cuadro médico de aptitud psicofísica.*

Hasta que se apruebe por orden ministerial el cuadro de condiciones psicofísicas del personal estatutario del CNI que permita al órgano pericial competente emitir los dictámenes oportunos en los supuestos previstos en el presente Real Decreto, continuarán emitiéndose estos dictámenes de acuerdo con el cuadro de condiciones psicofísicas en vigor para las Fuerzas Armadas.

**Disposición transitoria novena.** *Integración como permanente del personal estatutario temporal.*

Al personal estatutario que tenga la condición de personal temporal a la entrada en vigor del estatuto aprobado por este real decreto, se le podrá ofrecer la posibilidad de integrarse con carácter permanente a partir de los tres años de prestar servicio.

A quienes no fueran considerados idóneos para su integración con carácter permanente se les comunicará dicho extremo antes de finalizar el sexto año de servicio efectivo en el CNI, debiendo causar baja en el plazo máximo de seis meses desde la comunicación.

En esta condición de personal temporal no se podrá permanecer más de siete años, excepto en los supuestos previstos en el estatuto aprobado por este real decreto.

**Disposición transitoria décima.** *Régimen de protección social del personal estatutario del CNI en función de la fecha de adquisición de dicha condición.*

El personal que haya obtenido la condición de personal estatutario del CNI con anterioridad a 1 de enero de 2011, mantendrá el régimen de protección social previsto en el Estatuto aprobado por el Real Decreto 1324/1995, integrado por el Régimen de Clases Pasivas del Estado frente a los riesgos de vejez, incapacidad y muerte y supervivencia, y por la acción específica que la Ley encomienda al Instituto Social de las Fuerzas Armadas frente a las contingencias de necesidad de asistencia sanitaria, incapacidad temporal, inutilidad para el servicio y cargas familiares, de acuerdo con lo establecido por la disposición adicional trigésima séptima 1 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

**Disposición derogatoria única.** *Derogación normativa.*

Quedan derogados el Real Decreto 1324/1995, de 28 de julio, por el que se establece el Estatuto del personal del Centro Superior de Información de la Defensa, y el Real Decreto 327/2004, de 27 de febrero, por el que se modifica el anterior, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en este Real Decreto.

**Disposición final primera.** *Modificación del Real Decreto 436/2002, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica del CNI, modificado por el Real Decreto 612/2006, de 19 de mayo, y por la Orden DEF/2962/2009, de 2 de noviembre.*

El apartado c) del artículo 1, Estructura orgánica, del Real Decreto 436/2002, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica del CNI, modificado por Real Decreto 612/2006, de 19 de mayo, y por la Orden DEF/2962/2009, de 2 de noviembre, queda redactado como sigue:

«c) Tres Direcciones Técnicas, bajo la dependencia directa del Secretario General. Sus titulares tendrán rango de Director General y serán designados, conforme a lo previsto en el artículo 9.2.a) de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, entre personas de reconocida experiencia y competencia profesional en el ámbito de la inteligencia.»

**Disposición final segunda.** *Relación de puestos de trabajo.*

En el plazo de seis meses se incorporarán, en su caso, a la relación de puestos de trabajo del CNI las modificaciones necesarias para adecuar su contenido a lo dispuesto en el estatuto aprobado por este real decreto.

**Disposición final tercera.** *Personal no incluido en la relación de puestos de trabajo del CNI.*

El personal funcionario de carrera que preste servicios en el CNI bajo su dependencia funcional pero sin adquirir la condición de personal estatutario, permaneciendo adscrito a la Administración General del Estado, sus organismos públicos o a cualquier otra Administración, podrá percibir el total o una parte de sus retribuciones con cargo a los créditos presupuestarios del CNI, en uso de su autonomía presupuestaria.

Para ello, el CNI establecerá con el organismo de adscripción del personal afectado, mediante los instrumentos de colaboración que procedan, el objeto de la dependencia funcional, las aportaciones de ambas partes, su financiación y, en especial, mecanismos para garantizar que las mismas retribuciones no se perciban simultáneamente de ambos organismos.

**Disposición final cuarta.** *Condiciones para el ascenso del personal militar.*

1. El Ministro de Defensa a propuesta del Subsecretario de Defensa y a iniciativa del Secretario de Estado Director, determinará las titulaciones propias de la enseñanza impartida por el CNI que valdrán como titulación necesaria a los efectos de ascensos en las Fuerzas Armadas.

2. El Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, en el ámbito de sus respectivas competencias en el desarrollo de la normativa reguladora del sistema de evaluaciones para el ascenso en las Fuerzas Armadas, aplicarán al personal militar estatutario de carácter temporal que se encuentre en la situación de servicio activo en el CNI las mismas puntuaciones que correspondan a los destinos del personal militar en Presidencia del Gobierno. La participación del personal estatutario del CNI en una misión internacional en apoyo a las Fuerzas Armadas o en otros ámbitos del Ministerio de Defensa, tendrá la misma puntuación que la prevista para el resto del personal militar destacado en esa misión.

3. El militar profesional o miembro de la Guardia Civil que tuviere la condición de personal estatutario permanente podrá realizar cursos de actualización o capacitación para el ascenso, de perfeccionamiento o de altos estudios militares, pasando durante el tiempo de realización del curso a la situación de servicio activo en su cuerpo de procedencia, análoga a la del personal estatutario temporal.

4. De acuerdo con la contribución a la Defensa Nacional asignada al CNI por la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, y atendiendo a su misión y funciones previstas en la Ley 11/2002, de 6 de mayo, los servicios prestados en este organismo serán considerados al efecto de apreciarse la constancia en el servicio y la intachable conducta, cuando así concurren estas circunstancias, en los miembros de las Fuerzas Armadas y del Cuerpo de la Guardia Civil que soliciten su ingreso o ascenso en la Real y Militar Orden de San Hermenegildo.

**Disposición final quinta.** *Incremento de gasto público.*

La ejecución de las medidas que se deriven de la aplicación de este Estatuto en el ejercicio presupuestario 2013 queda condicionada a la existencia de dotación presupuestaria suficiente en el presupuesto ordinario que se aprueba para el CNI. Asimismo, en futuros ejercicios, las medidas que pudieran llevarse a cabo para el cumplimiento pleno de lo previsto en el real decreto y pudieran conllevar costes, deberán financiarse mediante reasignación de los créditos de su presupuesto ordinario sin que en ningún caso se produzca incremento de gasto, estando condicionada su puesta en práctica a las dotaciones que al efecto se establezcan en el presupuesto del Centro Nacional de Inteligencia dentro de las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

**Disposición final sexta.** *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al Ministro de la Presidencia, al Ministro de Defensa y al Secretario de Estado Director para dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de este real decreto.

**Disposición final séptima.** *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor en el plazo de tres meses a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 5 de abril de 2013.

JUAN CARLOS R.

La Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia,  
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN

**ESTATUTO DEL PERSONAL DEL CENTRO NACIONAL DE INTELIGENCIA**

TÍTULO I

**Objeto y ámbito de aplicación**

**Artículo 1.** *Objeto y ámbito de aplicación.*

Este Estatuto tiene por objeto establecer el régimen jurídico que será de aplicación al personal que, mediante una relación estatutaria, presta servicios profesionales en el Centro Nacional de Inteligencia (en adelante CNI), cualquiera que sea su procedencia.

TÍTULO II

**Clasificación del personal estatutario al servicio del CNI**

**Artículo 2.** *Personal estatutario.*

1. Es personal estatutario del CNI el que, en virtud de nombramiento del Secretario de Estado Director, una vez superado el proceso de selección, se incorpora al mismo con una relación estatutaria de servicios profesionales, siendo retribuido con cargo a los presupuestos generales del Estado. Este personal, cualquiera que sea su procedencia, quedará sujeto a las disposiciones contenidas en el presente Estatuto y a las normas que se dicten para su desarrollo.

2. La relación estatutaria de servicios profesionales con el CNI podrá tener carácter temporal o permanente.

3. Se considerará personal temporal al que preste servicios en el CNI en virtud de nombramiento con tal carácter, de acuerdo con lo previsto en este Estatuto. En dicha condición no se podrá permanecer más de seis años.

4. Tendrá la consideración de personal permanente aquel que, tras prestar servicios con carácter temporal y cumplir los requisitos que en este Estatuto se determinan, reciba un nombramiento como personal permanente del CNI.

TÍTULO III

**Competencias en materia de personal**

**Artículo 3.** *Del Ministro de la Presidencia.*

Al Ministro de la Presidencia le corresponden las siguientes competencias:

a) Proponer al Gobierno, para su aprobación, la relación inicial de puestos de trabajo, previo informe favorable del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas sobre el coste total máximo y el importe máximo de los complementos de los puestos.



- b) Modificar la relación de puestos de trabajo cuando suponga incremento de gasto o modificación de los importes máximos de los complementos de los puestos, que deberá contar con el informe previo favorable del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas.
- c) Otorgar o proponer las recompensas que procedan, según la normativa vigente.
- d) Ejercer las demás facultades que le atribuye este Estatuto y la legislación vigente.

**Artículo 4. *Del Secretario de Estado Director.***

Al Secretario de Estado Director le corresponden las siguientes competencias:

- a) Aprobar la creación, modificación o supresión de órganos no singularizados en el Real Decreto 436/2002, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica del Centro Nacional de Inteligencia, modificado por el Real Decreto 612/2006, de 19 de mayo, y de puestos de trabajo cuando no suponga incremento de gasto o modificación de los importes máximos de los complementos de los puestos.
- b) Elevar al Ministro de la Presidencia la propuesta inicial de relación de puestos de trabajo.
- c) Proponer al Ministro de la Presidencia la modificación de la relación de puestos de trabajo cuando suponga incremento de gasto o modificación de los importes máximos de los complementos de los puestos.
- d) Nombrar y separar a los titulares de los órganos directivos.
- e) Realizar el nombramiento y la clasificación en alguno de los subgrupos o grupos profesionales a que se hace referencia en el artículo 82.
- f) Nombrar al personal estatutario en prácticas.
- g) Acordar la idoneidad o no idoneidad del personal temporal para la integración permanente en el CNI.
- h) Designar o cesar, en cualquier momento, en el desempeño de su puesto de trabajo a cualquier miembro del CNI cuando las necesidades del servicio lo aconsejen.
- i) Acordar el cese como personal estatutario temporal o permanente de cualquier miembro del CNI, de acuerdo con lo establecido en este Estatuto.
- j) Conceder o denegar, en su caso, la rehabilitación de la condición de personal estatutario permanente.
- k) Autorizar los convenios de colaboración que se celebren con otras Administraciones Públicas o personas jurídicas privadas.
- l) Proponer las recompensas que correspondan y conceder las felicitaciones que procedan.
- m) Ejercer las demás facultades que le atribuye este Estatuto y la legislación vigente.

**Artículo 5. *Del Secretario General.***

Al Secretario General del CNI, como jefe superior de personal, le corresponden las siguientes competencias:

- a) Elaborar la propuesta inicial de la relación de puestos de trabajo y sus modificaciones.
- b) Aprobar la oferta anual de puestos de trabajo, de acuerdo con las condiciones fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado anual, especificando los puestos que se ofertarán por promoción interna, y la oferta de carácter excepcional, a propuesta del Director de Recursos, cuando las necesidades del servicio lo requieran.
- c) Aprobar la convocatoria de los procesos selectivos y los requisitos específicos para poder participar en los mismos.
- d) Nombrar al tribunal de selección para el ingreso en el CNI como personal estatutario.
- e) Proponer el nombramiento y la clasificación en alguno de los subgrupos o grupos profesionales a que se hace referencia en el artículo 82 del personal seleccionado para prestar servicios con carácter temporal y de aquel que se integre de forma permanente.
- f) Asignar el puesto de trabajo inicial del personal estatutario temporal y del personal estatutario permanente.
- g) Determinar el contenido de las pruebas a que se hace referencia en los artículos 11 y 13.

h) Resolver acerca de la valoración de idoneidad del personal sometido a dicho periodo a que hace referencia el artículo 12. Proponer al Secretario de Estado Director la resolución que corresponda en este sentido.

i) Designar y cesar al personal del CNI en el desempeño de puestos de trabajo cuya provisión se realice por concurso de méritos o libre designación, sin perjuicio de la facultad general del Secretario de Estado Director prevista en el artículo 4, letra h).

j) Otorgar las tomas de posesión y formalizar los ceses en los puestos de trabajo.

k) Acordar la jubilación del personal estatutario, de acuerdo con la legislación y normativa que corresponda en cada caso.

l) Declarar las situaciones administrativas que no sean competencia del Ministro de la Presidencia o del Secretario de Estado Director.

m) Designar las comisiones de servicio.

n) Reconocer y modificar el grado personal.

ñ) Reconocer el derecho del personal estatutario que, durante más de dos años continuados o tres con interrupción, hubiese desempeñado un puesto en el CNI comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley 5/2006, de 10 de abril, de conflictos de intereses de miembros del Gobierno y Altos Cargos de la Administración, a la percepción, desde su cese y mientras se mantenga en la situación de servicio activo, del complemento de destino correspondiente a su grado personal incrementado en la cantidad necesaria para igualarlo al valor del complemento de destino que la Ley de Presupuestos Generales del Estado fije anualmente para los Directores Generales de la Administración del Estado.

o) Reconocer los trienios y el tiempo de servicios previos a efectos de aquellos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.

p) Asignar la productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios dentro de los créditos que se asignen específicamente para estas finalidades.

q) Aprobar el horario de trabajo y el régimen de vacaciones y permisos, así como autorizar las licencias.

r) Conceder las felicitaciones que correspondan.

s) Asumir las competencias que, en materia de personal, le sean delegadas por el Secretario de Estado Director del CNI.

t) Ejercer las demás facultades que le otorga este Estatuto y la legislación vigente.

## TÍTULO IV

### Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario

## CAPÍTULO I

### Selección y acceso a la condición de personal estatutario

#### **Artículo 6.** *Principios generales.*

1. El ingreso en el CNI se efectuará a través del sistema de concurso-oposición.

2. Asimismo, en la medida en que resulten compatibles con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del Centro Nacional de Inteligencia, se garantizarán los principios señalados a continuación:

a) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

b) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

c) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

d) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

3. Debido al principio de reserva anteriormente señalado, podrá excepcionarse la publicidad de las convocatorias para el acceso al CNI.

**Artículo 7. Selección. Requisitos generales.**

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los requisitos siguientes:

- a) Tener la nacionalidad española.
- b) Ser mayor de edad. Mediante normativa interna se determinarán los límites de edad aplicables a cada puesto de trabajo en atención a las especificidades propias de cada uno.
- c) Poseer la titulación exigida para el subgrupo o grupo al que opte.
- d) No haber sido separado mediante expediente de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni privado del ejercicio de derechos civiles.
- e) No padecer enfermedad o defecto físico que le incapacite para el ejercicio de sus funciones.
- f) Poseer o estar en condiciones de obtener informe favorable de seguridad, acorde con las características propias del puesto de trabajo que se va a ocupar.

**Artículo 8. Acceso de nacionales de otros Estados.**

En virtud de lo dispuesto en el apartado primero del artículo 57 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con el artículo 4 del mismo texto, no resultará de aplicación en el CNI el principio de acceso al empleo público de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea en igualdad de condiciones con los españoles, al tener por objeto las funciones desarrolladas por su personal la salvaguardia de los intereses del Estado.

**Artículo 9. Personas con discapacidad.**

El proceso selectivo habrá de garantizar que los candidatos poseen las condiciones psicofísicas necesarias para asegurar el cumplimiento de las funciones propias del puesto de trabajo. Esta necesidad conlleva límites a la reserva de un cupo de vacantes, establecida en el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público, para ser cubiertas por personas con discapacidad en los puestos de trabajo que internamente se determinen.

**Artículo 10. Tribunal de selección.**

1. El proceso de selección de aspirantes lo realizará un tribunal de selección, órgano colegiado y especializado del CNI con responsabilidad en dicho asunto. Su composición se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, respetando el principio de paridad.

El personal eventual no podrá formar parte del tribunal de selección.

La pertenencia al tribunal de selección será siempre a título individual, no pudiendo ejercerse en representación o por cuenta de nadie.

2. El Secretario General, a propuesta del Director de Recursos, nombrará un tribunal de selección por cada proceso selectivo, que estará integrado, al menos, por un representante de cada una de las Direcciones del CNI que tengan puestos de trabajo del perfil objeto de selección.

**Artículo 11. Sistema selectivo.**

1. El organismo de seguridad del CNI realizará una investigación de seguridad de los candidatos previa a su incorporación a la base de datos de candidatos. Los candidatos que no obtengan un informe favorable no serán incorporados a dicha base de datos.

2. Para asegurar la objetividad y racionalidad del proceso selectivo, éste estará constituido por un conjunto de pruebas cuyo contenido se adecuará al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados. Sin perjuicio de las excepciones que pudieran establecerse en función de la especialidad del puesto de trabajo convocado, el proceso de selección incluirá la valoración de méritos de los aspirantes, la realización de pruebas psicotécnicas y de personalidad, la comprobación de los conocimientos y capacidades de los

aspirantes, expresados de forma oral, escrita y, en su caso, a través de pruebas prácticas, así como la comprobación del dominio de lengua extranjera.

En aquellos puestos de trabajo para los que se exija un nivel determinado de condiciones físicas, se podrá exigir la superación de las pruebas que reglamentariamente se determinen.

El proceso se completará con cuantas entrevistas personales fuesen necesarias a juicio del órgano de selección para asegurar la adecuación del candidato al puesto de trabajo convocado.

3. Valoradas las candidaturas de acuerdo con los criterios anteriores, el tribunal de selección levantará acta con la propuesta que corresponda y recabará de los órganos competentes del CNI los preceptivos informes de seguridad y los resultados de los reconocimientos médicos a los que se refiere el artículo 7.e). Los candidatos deberán superar los requisitos establecidos en el cuadro de condiciones psicofísicas que se determine reglamentariamente.

4. A la vista de los informes referidos en el apartado anterior, el tribunal de selección elevará su propuesta al Secretario General, quien la trasladará, con el informe que proceda, al Secretario de Estado Director para su nombramiento como personal estatutario temporal o en prácticas del CNI, según lo que proceda a tenor de lo dispuesto en el apartado 8. No se considerarán para sucesivas convocatorias las solicitudes de aquellos candidatos que, en cualquier proceso, no hubiesen obtenido el informe favorable de seguridad. El Secretario General determinará por normativa interna el contenido del informe de seguridad. Tampoco se considerarán en las convocatorias las solicitudes del personal que ocupe un puesto de personal eventual en el CNI o lo hubiese ocupado en los dos años previos a la solicitud de participación en el proceso selectivo.

5. El tribunal de selección no podrá proponer el acceso a la condición de personal estatutario temporal o en prácticas de un número de aprobados superior al de plazas a cubrir, excepto cuando así lo prevea la convocatoria.

El proceso selectivo podrá completarse con la superación de cursos.

No obstante, siempre que el tribunal de selección haya propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el Secretario General podrá requerir del tribunal de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como personal estatutario temporal. La integración de estos aspirantes como personal estatutario deberá producirse en un plazo no superior a un año a contar desde que el tribunal de selección eleve su propuesta al Secretario General.

6. La no superación de aquellas partes del proceso que determine el Secretario General por normativa interna impedirá la concurrencia a un nuevo proceso selectivo del CNI.

7. Las propuestas de candidatos se integrarán en la base de datos de candidatos por un máximo de tres años, prorrogable por igual plazo mediante actualización del currículum por parte del candidato. Esta base de datos constituirá materia clasificada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del Centro Nacional de Inteligencia.

8. En todo caso, cuando resultase necesario superar un curso total o parcialmente selectivo previo a la prestación de servicios, el personal afectado será nombrado personal estatutario en prácticas, lo que supondrá la sujeción al régimen de derechos y deberes contenido en este Estatuto, incluida la aceptación del compromiso de permanencia, con las particularidades que se exponen. El personal con una relación funcional previa de carácter permanente se encontrará en comisión de servicio mientras se desarrolle el mencionado curso. La no superación del curso supondrá el cese en dicha comisión de servicio y en la condición de personal estatutario en prácticas. Su superación implicará el nombramiento como personal estatutario temporal, computándose el tiempo de servicios efectivos prestados en prácticas a efectos de periodo de valoración de idoneidad y antigüedad en el CNI. Cualquier circunstancia que suponga una ausencia del curso superior a un tercio impedirá la superación de aquel.

**Artículo 12.** *Adquisición de la condición de personal estatutario temporal.*

1. La condición de personal estatutario temporal del CNI se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación del proceso selectivo.
- b) Nombramiento por el Secretario de Estado Director.
- c) Acatamiento de la Constitución como norma fundamental del Estado y de este Estatuto.

d) Toma de posesión del puesto de trabajo.

e) Aceptación del compromiso de permanencia. El personal nombrado se comprometerá a prestar servicios por un plazo mínimo de cuatro años, contados desde la fecha de toma de posesión del puesto de trabajo, sin perjuicio de la facultad del CNI de cesar al personal antes del transcurso de dicho plazo. El incumplimiento de este compromiso conllevará la obligación de resarcir económicamente al CNI en función de los costes del proceso de formación recibido, de acuerdo con las previsiones de este Estatuto y su desarrollo por normativa interna.

2. El personal estatutario temporal estará sujeto a un periodo de valoración de idoneidad que comprenderá los procesos de formación y los periodos de prueba adecuados para la valoración del correcto desempeño del correspondiente puesto de trabajo. El periodo de valoración de idoneidad no podrá exceder de dos años.

En el supuesto de que, durante el periodo de valoración de idoneidad, el personal estatutario temporal se viere imposibilitado para prestar servicio durante un periodo continuo superior a dos meses, se prorrogará el periodo de valoración por el tiempo equivalente que corresponda. En todo caso, el periodo de valoración de idoneidad quedará suspendido durante la realización de cursos que impidan la prestación de servicios efectivos, los permisos por parto, adopción y acogimiento, y el periodo de excedencia que pudiera solicitarse.

3. En la condición de personal estatutario temporal no se podrá permanecer más de seis años, excepto en los supuestos previstos en este Estatuto.

**Artículo 13.** *Adquisición de la condición de personal estatutario permanente.*

1. Se podrá ofrecer al personal temporal la posibilidad de integrarse de forma permanente a partir de los cinco años de prestar servicio. Dicha posibilidad estará basada en la evaluación por el Secretario General del personal afectado en los aspectos de personalidad, competencia, rendimiento y actuación profesional, considerados a partir de la superación del periodo de valoración de idoneidad. Este procedimiento se regulará mediante las correspondientes disposiciones internas. En la evaluación se tendrán en cuenta los informes personales a que se refiere el artículo 17. Quienes no deseen integrarse cesarán en el CNI en el plazo máximo de seis meses contados a partir del ofrecimiento.

2. A quienes no fueran considerados idóneos para su integración con carácter permanente se les comunicará dicho extremo antes de finalizar el quinto año de servicio efectivo en el CNI, debiendo causar baja en el plazo máximo de seis meses desde la comunicación.

El citado plazo de cinco años de servicio efectivo se ampliará por el tiempo que corresponda en caso de imposibilidad para prestar servicios por un periodo continuo superior a dos meses. En todo caso, dicho periodo máximo de valoración quedará suspendido durante la realización de cursos que impidan la prestación de servicios efectivos, los permisos por parto, adopción y acogimiento, y el periodo de excedencia que pudiera solicitarse.

3. La relación de carácter permanente, para aquellos que previamente no la tuvieran con la Administración o teniéndola pretendan la integración con carácter permanente en un grupo de clasificación distinto al que pertenezcan en su cuerpo o escala de procedencia, requerirá, además de lo especificado en el apartado 1, la superación de las pruebas que se establezcan, que atenderán al nivel de conocimientos exigido para el desarrollo, con competencia y cualificación profesional, de los cometidos del puesto de trabajo desempeñado. Estas pruebas deberán ser convocadas a partir de ser considerados idóneos

y, en todo caso, antes de finalizar el periodo máximo de prestación de servicios con carácter temporal.

4. La relación de carácter permanente se adquirirá, en su caso, una vez superadas las pruebas previstas en el apartado anterior y previa aceptación del compromiso de prestar servicios efectivos en el CNI por un plazo mínimo de cinco años, en virtud del nombramiento otorgado por el Secretario de Estado Director.

El incumplimiento de este compromiso conllevará la obligación de resarcir económicamente al CNI en los términos establecidos en el presente Estatuto.

**Artículo 14. Efectos de la adquisición de la condición de personal estatutario.**

1. El nombramiento como personal estatutario temporal de quienes ya mantuviesen una relación con las Administraciones Públicas tendrá los siguientes efectos en su Administración de procedencia:

a) Los militares de carrera de las Fuerzas Armadas y el personal del Cuerpo de la Guardia Civil serán destinados a un organismo del Ministerio de Defensa, permaneciendo en servicio activo en su Escala o Cuerpo de procedencia. Este personal no podrá ser destinado forzoso a ninguna otra unidad, centro u organismo si ello implica su baja en el CNI.

b) El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, quedará en la situación que se determine por desarrollo del artículo 85.2.b) de dicha ley o, en su caso, en la situación administrativa similar a la prevista en dicho precepto que se contemple en la legislación de Función Pública que le sea de aplicación.

c) El personal funcionario no incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, ni en los apartados anteriores, quedará en la situación administrativa que determine su normativa de origen.

d) El personal laboral fijo al servicio de las Administraciones Públicas será declarado en la situación de excedencia voluntaria o la que, en su caso, determine su normativa de origen.

e) El personal laboral temporal al servicio de las Administraciones Públicas y los funcionarios interinos perderán su relación de origen.

2. El personal que adquiera la condición de permanente estará, con relación a su procedencia, en las siguientes situaciones administrativas:

a) Los militares de carrera de las Fuerzas Armadas y del Cuerpo de la Guardia Civil pasarán a la situación de servicios especiales.

b) El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, continuará en la situación que se determine por desarrollo del artículo 85.2.b) de dicha ley o, en su caso, en la situación administrativa similar a la prevista en dicho precepto que se contemple en la legislación de Función Pública que le sea de aplicación.

c) El personal funcionario no incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, ni en los apartados anteriores, continuará en la situación administrativa que determine su normativa de origen.

d) El personal laboral fijo al servicio de las Administraciones Públicas continuará en la situación de excedencia voluntaria o en la que determine su normativa de origen.

3. El nombramiento como personal estatutario del personal militar que no tenga la condición de personal militar de carrera tendrá los siguientes efectos en su situación con respecto a su colectivo de origen:

a) Los militares de complemento, así como los militares de tropa y marinería que tengan suscrito o renovado el compromiso inicial en el momento de su nombramiento como personal estatutario temporal perderán su relación de origen, quedando resueltos sus compromisos.

b) Los militares de complemento y los de tropa y marinería que tengan suscrito compromiso de larga duración en el momento de su nombramiento como personal estatutario temporal serán destinados en servicio activo a un organismo del Ministerio de Defensa, permaneciendo en servicio activo en su cuerpo de procedencia mientras no cumplan la edad de finalización del compromiso de larga duración, momento en el cual perderán su relación de origen.

c) Los militares contemplados en el apartado anterior, cuando sean nombrados personal estatutario permanente, pasarán a la situación de servicios especiales en su cuerpo de procedencia. Cuando finalice su compromiso de larga duración, perderán su relación de origen.

d) En cualquiera de los casos regulados en los apartados b) y c), y cuando así proceda, al finalizar el compromiso de larga duración el personal afectado deberá renunciar a la condición de reservista de especial disponibilidad.

## CAPÍTULO II

### Historial profesional

#### **Artículo 15.** *Historial profesional.*

1. Las vicisitudes profesionales del personal del CNI quedarán reflejadas en su historial profesional individual, que constará de los siguientes documentos:

- a) Expediente personal.
- b) Informes personales.
- c) Expediente académico.
- d) Expediente de aptitud psicofísica.

2. En el historial profesional no figurará ninguna condición o circunstancia personal o social que pudiera constituir causa de discriminación.

3. El Secretario General dictará las instrucciones y órdenes de servicio que regulen el procedimiento de elaboración, custodia y mantenimiento del historial profesional, así como el acceso por el personal estatutario a su expediente individual.

4. Las inscripciones, impresos, códigos, claves y demás formalidades del Registro de Personal del CNI se ajustarán a los del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y el Registro Central de Personal, si bien quedará salvaguardado el grado de secreto de la información relativa al personal estatutario del CNI previsto en el artículo 5 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo.

#### **Artículo 16.** *Expediente personal.*

1. El expediente personal es el documento objetivo, en papel o soporte informático, en el que se exponen los hechos y circunstancias profesionales acaecidos desde la incorporación al régimen estatutario del CNI.

2. En el expediente constarán, preceptivamente, los siguientes datos y resoluciones:

- a) Nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento, y número de registro asignado.
- b) Toma de posesión y cese en el desempeño de los distintos puestos de trabajo.
- c) Cambios de situaciones administrativas.
- d) Adquisición del grado personal y sus modificaciones y reconocimiento del derecho al incremento en el complemento de destino conforme a lo establecido por el artículo 33 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991.
- e) Licencias y permisos que tengan repercusión en nómina o en el cómputo del tiempo de servicio activo.
- f) Reducciones de jornada.
- g) Reconocimiento de trienios y de servicios previos en la Administración según la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, y disposiciones de desarrollo.
- h) Premios, recompensas y sanciones.
- i) Jubilaciones.
- j) Pérdida de la condición de personal del CNI.

#### **Artículo 17.** *Informes personales.*

1. Los informes personales de calificación son la valoración periódica que permite apreciar el nivel de suficiencia o insuficiencia de las cualidades, méritos, aptitudes, competencia, rendimiento, forma de actuación profesional y eficacia en el desempeño del puesto de trabajo del personal estatutario del CNI. Asimismo los informes personales serán

tenidos en cuenta a los efectos de la concesión del componente singular del complemento específico.

2. El Secretario General determinará, de acuerdo con la estructura jerárquica del CNI, el calificador y establecerá la periodicidad de los informes, que al menos será anual. El calificador deberá ser un superior jerárquico del calificado.

Cuando se establezca un órgano colegiado de calificación, al menos uno de sus miembros deberá ser superior jerárquico del calificado.

3. El superior jerárquico del calificado deberá informarle y orientarle acerca del contenido del informe, pudiendo el calificado formular las alegaciones que considere oportunas, que se unirán al informe. En todo caso, se deberá informar al interesado acerca de su aptitud y competencia profesional en el desempeño de su puesto de trabajo.

4. Los informes serán tramitados a través del superior jerárquico del calificador al órgano directivo del que dependa, quien analizará conjuntamente el informe y las alegaciones que, en su caso, se acompañen, anotando las observaciones evaluables que considere pertinentes al objeto de establecer una valoración objetiva de la calificación profesional del interesado.

5. El resultado del informe personal se pondrá en conocimiento, en cada ocasión, de los interesados.

**Artículo 18.** *Expediente académico.*

En el expediente académico constarán las calificaciones académicas, certificaciones y acreditaciones de las titulaciones objetivas y estudios realizados dentro de la enseñanza del CNI. Asimismo, figurarán los títulos, diplomas o estudios cursados en centros reconocidos en el ámbito civil o en el de la enseñanza militar.

**Artículo 19.** *Expediente de aptitud psicofísica.*

1. En el expediente de aptitud psicofísica figurarán los resultados de los reconocimientos médicos y de las pruebas psicológicas y físicas a que se refiere este Estatuto, así como los informes médicos que fundamenten las licencias por enfermedad.

2. Este expediente quedará salvaguardado, como mínimo, por el grado de confidencialidad que la legislación en materia sanitaria les atribuya.

### CAPÍTULO III

#### Evaluaciones

**Artículo 20.** *Finalidad de las evaluaciones.*

El personal estatutario del CNI estará sujeto a un sistema de evaluaciones que permita:

- a) Valorar su idoneidad como personal temporal.
- b) Valorar su competencia y cualificación para adquirir la condición de personal estatutario permanente.
- c) Valorar su competencia y rendimiento en el desempeño de su puesto de trabajo.
- d) Valorar sus competencias, experiencia y trayectoria profesional para la evaluación en los distintos sistemas de carrera profesional.
- e) Determinar los posibles riesgos personales de seguridad para el CNI.
- f) Participar en las modalidades de formación profesional.
- g) Determinar la existencia de insuficiencia de facultades profesionales o de condiciones psicofísicas.

**Artículo 21.** *Normas generales de evaluación.*

1. En las evaluaciones a que se someterá el personal estatutario del CNI se analizarán aquellos aspectos relacionados con el objeto de la evaluación: la competencia, la cualificación, el rendimiento y el desempeño profesional de los evaluados, su contribución a los resultados y a la consecución de los objetivos asignados, su experiencia y trayectoria profesional, su condición psicofísica y su personalidad, y los méritos a valorar de acuerdo con las convocatorias de los sistemas de provisión de puestos de trabajo.



A estos efectos se considerará:

- a) El historial profesional.
- b) La información complementaria aportada por el interesado que fuera de interés y pudiera no estar reflejada en su historial profesional.
- c) Cualquier otro informe que estime oportuno el órgano de evaluación, especialmente los de seguridad y riesgos de inteligencia para el CNI, y los referentes a la actuación profesional del evaluado.

2. El Secretario General establecerá, por normativa interna, el desarrollo del sistema de evaluaciones regulado en este capítulo.

**Artículo 22.** *Órganos de evaluación.*

1. Para efectuar las evaluaciones que se determinan en este Estatuto se constituirán los órganos de evaluación pertinentes, que estarán formados por personal de nivel jerárquico superior al de los evaluados, procurando una aplicación equilibrada del criterio de género. El Secretario General determinará la composición y normas de funcionamiento de los mismos.

2. Los órganos de evaluación emitirán el informe que corresponda, que tendrá carácter preceptivo y no vinculante, y lo elevarán al órgano competente para resolver en relación con el objeto de evaluación.

**Artículo 23.** *Evaluaciones para determinar la idoneidad como personal temporal y la idoneidad profesional para el acceso a la condición de personal estatutario permanente.*

Estas evaluaciones valorarán los aspectos de la personalidad, competencia, rendimiento y actuación profesional del evaluado al objeto de determinar la superación del periodo de valoración de idoneidad del personal estatutario temporal, así como la aptitud e idoneidad para adquirir la condición de personal estatutario permanente, sin perjuicio del cumplimiento del resto de los requisitos establecidos a estos efectos en este Estatuto. Para ello, se tendrán en cuenta, al menos, los informes personales referidos en el artículo 17. Asimismo, se considerarán los aspectos que pudieran determinar posibles riesgos personales de seguridad para el CNI.

**Artículo 24.** *Evaluación del desempeño.*

1. El personal estatutario estará sujeto a una valoración periódica de sus cualidades, méritos, aptitudes, competencia, rendimiento, forma de actuación profesional, eficacia en el desempeño del puesto de trabajo y contribución a la consecución de los objetivos fijados. Esta valoración se instrumentará a través de los informes personales regulados en el artículo 17.

2. El resultado de esta evaluación se tendrá en cuenta para la asignación de las retribuciones complementarias en los términos establecidos en este Estatuto.

**Artículo 25.** *Evaluaciones para la carrera profesional.*

Las evaluaciones en los distintos sistemas de carrera profesional establecidos en este Estatuto valorarán la aptitud y competencias profesionales, la trayectoria profesional, la experiencia adquirida en el desempeño de los distintos puestos de trabajo a lo largo del tiempo, la responsabilidad y la dedicación a los mismos. Esta valoración se instrumentará, principalmente, a través de los informes personales, sin perjuicio de la valoración y consideración de los instrumentos previstos en el artículo 21.

**Artículo 26.** *Evaluaciones para determinar la insuficiencia de condiciones profesionales.*

1. Cuando del resultado de la evaluación del desempeño se deriven tres calificaciones negativas consecutivas o cuatro calificaciones negativas alternas en un periodo de diez años, el Secretario General podrá acordar la apertura de un expediente para determinar la insuficiencia de condiciones profesionales. Asimismo, el Secretario General podrá ordenar la iniciación del mencionado expediente cuando se aprecien circunstancias que pudieran determinar la pérdida de las condiciones de idoneidad profesional que determinaron el acceso a la condición de personal estatutario permanente.

2. El expediente podrá concluir en la limitación para ocupar determinados puestos por razón de su grado profesional dentro de la relación de puestos de trabajo del CNI o en la declaración de pérdida de la idoneidad que determinó la adquisición de la condición de personal estatutario permanente, lo que conllevará la pérdida de la condición de personal estatutario sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 109.

3. El procedimiento para tramitar el expediente de condiciones profesionales será determinado por el Secretario General.

**Artículo 27.** *Evaluaciones para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

1. Se podrá acordar, de oficio o a instancia del interesado, el inicio de un expediente para determinar la posible insuficiencia de condiciones psicofísicas del personal que pudiese suponer una limitación para ocupar determinados destinos o la incapacidad permanente para el servicio.

2. Reglamentariamente se regulará el procedimiento adecuado para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas que, en todo caso, incluirá el dictamen del órgano médico pericial competente y el cuadro de condiciones psicofísicas aplicable.

CAPÍTULO IV

**Pérdida de la condición de personal estatutario**

**Artículo 28.** *Causas de pérdida de la condición de personal estatutario.*

Son causas de pérdida de la condición de personal estatutario:

- a) La renuncia a la condición de personal estatutario.
- b) La pérdida de la nacionalidad española.
- c) La utilización de la anterior nacionalidad por quienes hubiesen adquirido la nacionalidad española por opción, carta de naturaleza o residencia.  
No obstante lo anterior, el Secretario General podrá autorizar, por razones justificadas, el uso de otra nacionalidad.
- d) La no superación del periodo de valoración de idoneidad.
- e) No aceptar el ofrecimiento para integrarse con carácter permanente.
- f) No ser considerado idóneo para la integración con carácter permanente.
- g) No superar las pruebas fijadas para la adquisición de la condición de personal estatutario permanente.
- h) La jubilación voluntaria, forzosa por edad o por incapacidad permanente para el servicio del personal estatutario.
- i) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviera carácter firme.
- j) La sanción disciplinaria de separación del servicio y la de suspensión de funciones por un periodo superior a un año.
- k) El acceso a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales, miembro de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, miembro del Gobierno o de los órganos de gobierno de las comunidades autónomas y corporaciones locales.
- l) No solicitar el pase a la situación de servicio activo en el plazo máximo de un mes una vez producido el cese en la situación de suspenso de funciones como consecuencia de una condena penal.
- m) No solicitar el pase a la situación de servicio activo antes de la finalización del plazo de máxima permanencia en la situación de excedencia contemplada en el artículo 45.
- n) La declaración de pérdida de la idoneidad que determinó la adquisición de la condición de personal estatutario permanente de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.

**Artículo 29.** *Renuncia.*

1. La renuncia voluntaria a la condición de personal estatutario habrá de expresarse por escrito y ser aceptada por el Secretario de Estado Director, salvo en los supuestos establecidos en este Estatuto.

La resolución dictada por el Secretario de Estado aceptando la renuncia, establecerá, en su caso, las cantidades, plazos y, en su caso, intereses de demora, que deban ser abonados por el solicitante.

La eficacia de la resolución de aceptación de la renuncia quedará en todo caso demorada hasta el pago de las cantidades a las que se refiere este artículo.

En todo caso deberán haberse cumplido los tiempos mínimos de permanencia desde el ingreso en el CNI, desde la adquisición de la condición de personal estatutario permanente o desde la superación de los cursos de formación o especialización que se determinen.

2. De no tener cumplidos los tiempos establecidos en el apartado anterior, para renunciar se deberá resarcir económicamente al CNI y efectuar un preaviso de un mes. Las cantidades a resarcir económicamente al CNI serán fijadas por el Secretario de Estado Director para cada curso de formación, perfeccionamiento o especialización, teniendo en cuenta el tiempo de servicios efectivos, el coste de la formación recibida y las retribuciones percibidas durante la asistencia a la misma.

Asimismo, se establecerán porcentajes de reducción de dicha indemnización de aplicación en función del tiempo de servicios efectivos prestados.

No podrá ser aceptada la renuncia cuando el personal estatutario esté sujeto a expediente disciplinario.

### **Artículo 30. Jubilación.**

1. La jubilación del personal estatutario encuadrado en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, podrá ser:

a) Voluntaria, en las mismas condiciones que las establecidas para el personal funcionario al servicio de la Administración General del Estado.

b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida para la jubilación del personal funcionario al servicio de la Administración General del Estado.

c) Por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. El personal estatutario del CNI encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social en aplicación de lo establecido por la legislación vigente, accederá a la jubilación y a las prestaciones por incapacidad permanente en las condiciones previstas en la legislación reguladora de dicho Régimen y en las demás normas que resulten de aplicación.

### **Artículo 31. Incapacidad permanente para el servicio.**

1. Se iniciará el procedimiento de jubilación por incapacidad permanente para el servicio o invalidez cuando, como consecuencia de los reconocimientos médicos psicofísicos previstos, le sea reconocida a un miembro del CNI una incapacidad para el servicio como consecuencia de una lesión o proceso patológico, somático o psíquico que esté estabilizado y sea irreversible o de remota o incierta irreversibilidad y que le imposibilite totalmente para el desempeño de las funciones propias de su subgrupo o grupo de clasificación como personal estatutario del CNI, o una invalidez en los términos previstos en la legislación de clases pasivas o de seguridad social respectivamente.

2. También se iniciará este procedimiento cuando se supere el plazo de duración máxima de las situaciones de incapacidad conforme a lo dispuesto, respectivamente, en la normativa de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas o del Régimen General de Seguridad Social.

3. El órgano competente para iniciar el procedimiento de jubilación por incapacidad permanente para el servicio o invalidez será el Secretario General.

Con independencia del régimen de protección social al que se adscriba el personal del Centro Nacional de Inteligencia, los tribunales médicos competentes en el ámbito del Ministerio de Defensa continuarán siendo competentes para emitir los dictámenes que correspondan dentro del procedimiento para determinar la incapacidad o inutilidad de dicho personal.

4. La declaración de incapacidad permanente para el servicio determinará, para el personal encuadrado en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, la jubilación del personal estatutario afectado y el consiguiente reconocimiento de los derechos pasivos que le correspondan. Para el personal adscrito al Régimen General de la Seguridad Social,

conllevará el reconocimiento de las prestaciones por incapacidad permanente previstas en la legislación propia del dicho Régimen.

**Artículo 32.** *Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.*

El cese en la condición de personal estatutario por imposición de la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público se regirá por lo dispuesto en la normativa sobre funcionarios públicos.

**Artículo 33.** *Rehabilitación de la condición de personal estatutario.*

1. En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de la pérdida de la nacionalidad española, la jubilación por incapacidad permanente para el servicio o de una sanción de suspensión de funciones superior a un año, el interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que determinó el cese, podrá solicitar su rehabilitación en los términos y condiciones establecidos para los funcionarios de la Administración General del Estado.

Igualmente, el Secretario de Estado Director podrá conceder, con carácter excepcional, a solicitud del interesado, la rehabilitación de quien hubiera perdido la condición de personal estatutario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, en los términos y condiciones establecidos para los funcionarios de la Administración General del Estado.

2. En todo caso se deberán cumplir los requerimientos de seguridad y habilitaciones que se determinen en el CNI.

## TÍTULO V

### Enseñanza

**Artículo 34.** *Enseñanza en el CNI. Finalidad y clases.*

El sistema de enseñanza en el CNI, fundamento del ejercicio profesional, tiene como finalidad proporcionar a los miembros del CNI la preparación necesaria para el diseño de la trayectoria profesional y para el desarrollo de sus cometidos con el mayor grado de eficacia.

La enseñanza se configura como un sistema modular y unitario que garantiza la continuidad del proceso educativo. Se estructura en enseñanza general de inteligencia, enseñanza de especialización y enseñanza de perfeccionamiento.

Con el objeto de mejorar la calidad de la enseñanza mediante su adecuación a la finalidad prevista, estará sometida a un proceso continuado de revisión por los instrumentos que reglamentariamente se determinen.

**Artículo 35.** *El órgano de formación.*

1. El CNI contará con una escuela de formación que realizará las siguientes funciones específicas y cuyos cursos podrán impartirse en sus propias instalaciones o fuera de las mismas:

a) Impartirá la formación correspondiente a la enseñanza general de inteligencia y de la enseñanza de especialización y perfeccionamiento que se determine. En caso de que dicha formación fuese impartida por organismos ajenos al CNI, el órgano de formación será el encargado de su coordinación.

b) Propondrá la declaración de interés para el servicio de los cursos.

c) Realizará cualquier otra tarea de formación y perfeccionamiento para el personal ajeno al CNI, cuando así se justifique en función de las misiones y objetivos del CNI, o de acuerdo con los convenios de colaboración que se hubieran suscrito con otros organismos o servicios análogos.

2. El Secretario de Estado Director dictará cuantas disposiciones sean necesarias para desarrollar la normativa, estructura, misiones y funcionamiento de la escuela, y podrá establecer los cursos de especialización y perfeccionamiento que estime adecuados.

3. El personal del CNI podrá realizar cursos, con cargo al presupuesto de formación del CNI, en centros académicos u organismos nacionales o extranjeros ajenos al CNI, que se declaren de interés para el servicio.

4. El CNI facilitará la formación física del personal que ocupe puestos de trabajo de la relación de puestos de trabajo en los que se requiera superar la evaluación periódica de condiciones físicas. Esta evaluación se desarrollará en la forma y condiciones que determine la normativa interna.

**Artículo 36. Enseñanza general de inteligencia.**

1. La enseñanza general de inteligencia tiene como finalidad proporcionar los conocimientos necesarios para el desarrollo de funciones de inteligencia correspondientes a su especialidad funcional, según los subgrupos y grupos de clasificación del CNI. Estará integrada por los cursos que se determinen reglamentariamente y tendrá carácter obligatorio para todo el personal del CNI.

2. Con carácter general, el acceso a la enseñanza general de inteligencia se producirá tras la superación del proceso de selección previsto en el artículo 11, y se cursará antes del desempeño del puesto de trabajo, siempre antes de finalizar el periodo de valoración de idoneidad. Por necesidades del servicio, una vez acreditada la cualificación técnica para ocupar el puesto de trabajo, y si así lo determinase expresamente el Secretario General, a propuesta del Director de Recursos, la enseñanza general de inteligencia podrá cursarse con posterioridad al inicio del desempeño del puesto de trabajo.

**Artículo 37. Enseñanza de especialización.**

1. La enseñanza de especialización, complementaria a la enseñanza general de inteligencia, tiene como finalidad proporcionar los conocimientos especializados necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo que, por su especificidad técnica, así lo requieran.

2. La enseñanza de especialización comprenderá la formación necesaria para desarrollar técnicas operativas de inteligencia, de obtención de información, de elaboración de inteligencia, de criptología, de seguridad, de dirección y gestión, y cualquier otra formación necesaria para adquirir la especialización exigida en cada puesto de trabajo. Por normativa interna se determinarán los cursos que integrarán esta modalidad de enseñanza.

**Artículo 38. Enseñanza de perfeccionamiento.**

1. La enseñanza de perfeccionamiento complementa la general de inteligencia y la de especialización, y tiene como finalidad satisfacer las necesidades formativas del CNI en las distintas áreas de conocimientos, así como la actualización y ampliación de conocimientos en determinados ámbitos de interés. Estará integrada por los cursos que se determinen por normativa interna.

2. Asimismo, se integra en la enseñanza de perfeccionamiento la formación de idiomas. El CNI desarrollará un sistema de acreditación del nivel de idiomas.

**Artículo 39. Obligaciones derivadas de la realización de cursos.**

1. La realización de una enseñanza general de inteligencia, una enseñanza de especialización o cualquiera de las enseñanzas de perfeccionamiento conllevará la aceptación por el alumno de su posible destino a un puesto de trabajo de la especialidad cursada y la obligación de permanecer en puestos de dicha especialidad en la forma y condiciones que se determinen por normativa interna.

2. El incumplimiento de la obligación de permanencia dará lugar a la obligación de resarcir económicamente al CNI. Las cantidades a resarcir serán fijadas por el Secretario de Estado Director en función del coste de la formación recibida, el tiempo de duración del curso, el tiempo de prestación de servicios durante el periodo de formación y las retribuciones percibidas durante su realización. Asimismo, se establecerán porcentajes de reducción de dicha indemnización de aplicación en función del tiempo de servicios efectivos prestados tras la superación de las enseñanzas previstas en este capítulo.

3. El periodo de permanencia referido en este precepto comenzará a computar desde el momento en que se haya adquirido la especialización o perfeccionamiento profesional de que se trate.

**Artículo 40.** *Colaboración con instituciones y centros educativos.*

1. El CNI promoverá la colaboración con las Administraciones Públicas, las universidades e instituciones educativas, los centros de formación y las entidades culturales, sociales y empresariales, nacionales o extranjeras, para impartir determinadas enseñanzas o cursos y para desarrollar programas de investigación, a través de conciertos u otro tipo de acuerdos.

2. Las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de la formación impartida a su personal en el CNI se podrán acreditar y, en su caso, convalidar de acuerdo con la normativa vigente en materia de formación profesional, a los efectos previstos en el artículo 34 de este Estatuto.

3. El CNI promoverá la cultura de inteligencia para trasladar a la sociedad el papel fundamental que el CNI desempeña en la estabilidad del sistema democrático y en la seguridad de los españoles, generando su confianza y apoyo.

## TÍTULO VI

### Situaciones administrativas

**Artículo 41.** *Situaciones administrativas.*

1. El personal estatutario que preste servicio en el CNI podrá encontrarse respecto al mismo en una de las siguientes situaciones definidas en este título:

- a) Servicio activo.
- b) Expectativa de destino.
- c) Servicios especiales.
- d) Excedencia.
- e) Suspenso de funciones.
- f) Reserva.

2. El personal estatutario permanecerá sometido al régimen de derechos y obligaciones de este Estatuto en cualquiera de las situaciones en que se encuentre, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

**Artículo 42.** *Servicio activo.*

1. El personal estatutario se hallará en servicio activo cuando ocupe un destino de la relación de puestos de trabajo del CNI.

También podrá encontrarse en esta situación el personal estatutario que, autorizado por el Secretario de Estado Director a propuesta del Secretario General, mantenga por necesidades del CNI relaciones, retribuidas o no, en organismos, entidades o empresas del sector público o privado, nacionales o extranjeras.

2. El personal estatutario que ocupe un puesto de trabajo de alto cargo en el CNI y el que desempeñe un puesto de trabajo expresamente calificado como de confianza o asesoramiento especial en el Gabinete del Secretario de Estado Director permanecerá en servicio activo.

3. El acuerdo de pase a esta situación desde cualquier otra corresponde al Secretario General y se efectuará con ocasión de la existencia de puesto de trabajo vacante adscrito al subgrupo o grupo de clasificación correspondiente, salvo que procediera de una situación administrativa con reserva de puesto de trabajo en cuyo caso se reincorporará a este. La motivación de dicha resolución se referirá a la competencia para adoptarla.

**Artículo 43. *Expectativa de destino.***

1. El personal estatutario estará en la situación de expectativa de destino cuando se encuentre pendiente de asignación de destino por haber cesado en el que desempeñaba o por proceder de una situación distinta de la de servicio activo, si no le correspondiera pasar a otra.

2. El tiempo permanecido en esta situación será computable a efectos de servicios efectivos, trienios y determinación de la pensión que pudiese corresponder.

Se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas y el complemento correspondiente al grado personal consolidado o, en su caso, al nivel inicial en proceso de consolidación, así como el complemento específico correspondiente al último puesto de trabajo desempeñado.

3. El personal que pase a esta situación como consecuencia de cumplir la edad límite, de acuerdo con lo previsto en el artículo 83.5, o por no tener las condiciones psicofísicas necesarias para ocupar su destino, conforme a lo especificado en la relación de puestos de trabajo, tendrá derecho a percibir el complemento específico del último puesto desempeñado mientras no se le ofrezcan destinos de su subgrupo o grupo y nivel de complemento de destino que no tengan aquellas limitaciones.

4. En esta situación no se podrá permanecer más de seis meses, excepto cuando el pase a esta situación se hubiera producido por causa de licencia por enfermedad para el servicio de acuerdo con lo previsto en este Estatuto.

**Artículo 44. *Servicios especiales.***

1. El personal estatutario permanente pasará a la situación de servicios especiales cuando:

a) Sea nombrado para desempeñar un puesto o cargo en Organismos Públicos o Entidades dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, esté asimilado en su rango administrativo a alto cargo.

b) Sea elegido para formar parte de los órganos constitucionales.

c) Preste servicios en la Presidencia del Gobierno o en los Gabinetes de Ministros y Secretarios de Estado en puestos orgánicos no relacionados específicamente con la inteligencia.

d) Sea autorizado por el Secretario de Estado Director, a propuesta del Secretario General, para realizar una misión no relacionada directamente con las funciones del CNI, pero que coadyuve a los intereses generales de España o de una organización internacional. Esta autorización tendrá un límite temporal de cuatro años, pudiéndose prorrogar por otros cuatro años. Transcurrido este tiempo pasará a la situación de excedencia voluntaria.

2. Corresponde al Secretario de Estado Director, a propuesta del Secretario General, la apreciación de las causas que determinarán la aplicación de lo previsto en el apartado anterior y la adopción de la correspondiente resolución.

3. El personal estatutario que se encuentre en situación de servicios especiales percibirá las retribuciones del puesto o cargo que desempeñe.

4. El tiempo permanecido en esta situación será computable a efectos de reconocimiento de trienios, progresión vertical y determinación de la pensión que pudiese corresponder.

5. Quienes se encuentren en esta situación tendrán derecho a reingresar en el servicio activo en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría o grupo y nivel de la carrera consolidado, de acuerdo con lo establecido en este Estatuto, y si se cumplen las condiciones para obtener la preceptiva habilitación de seguridad.

6. En los supuestos previstos en las letras a), b) y c) del apartado 1, el personal estatutario dejará de estar sujeto al régimen de derechos y obligaciones de este Estatuto, excepto al deber de secreto y reserva profesional previsto en el artículo 75.

**Artículo 45. *Excedencia.***

1. El personal estatutario podrá hallarse en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente

para los funcionarios civiles. En esta excedencia se permanecerá sujeto al régimen de derechos, obligaciones e incompatibilidades de este Estatuto.

2. Podrá concederse al personal permanente del CNI la excedencia voluntaria en los siguientes casos, en los que dejará de estar sujeto al régimen de derechos y obligaciones de este Estatuto, excepto al deber de reserva, de abstención y secreto profesional previsto en el artículo 75:

a) Por interés particular y supeditado a las necesidades del servicio, con una duración mínima de un año y máxima equivalente al tiempo de servicios efectivos. No podrá concederse cuando el personal estatutario se encuentre inculcado en un expediente disciplinario.

b) Por encontrarse en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquier Administración Pública, o pasar a prestar servicios en la relación de puestos de trabajo de cualquiera de las Administraciones Públicas o sus organismos, o en entidades del sector público u organismos internacionales, y no le corresponda pasar a otra situación, siempre que se trate del desempeño de puestos de carácter de funcionario de carrera o de personal laboral fijo, mientras dure dicha actividad o prestación de servicio.

c) Por agrupación familiar y con una duración mínima de un año y máxima de cinco, al personal del CNI cuyo cónyuge resida en distinta provincia o fuera del territorio nacional y esté en servicio activo en el CNI.

3. Será condición para poder pasar a la excedencia voluntaria por las causas previstas en las letras a) y b) del apartado 2 de este artículo haber cumplido el tiempo de servicios mínimos efectivos que se determina en este Estatuto.

En la situación prevista en las letras b) y c) del apartado 2 de este artículo, se estará sometido al régimen de incompatibilidades establecido para los funcionarios de la Administración General del Estado.

4. En la situación contemplada en los apartados 1 y 2 de este artículo no se devengarán retribuciones; asimismo, el tiempo en la excedencia prevista en las letras a) y c) del apartado 2 de este artículo no será computable a efectos de trienios ni pensión.

5. El personal estatutario que se encuentre en la situación prevista en la letra b) del apartado 2 de este artículo por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, y su legislación de desarrollo, y de acuerdo con los convenios o instrumentos de colaboración que se firmen a estos efectos entre el CNI y otras Administraciones Públicas, se regirá por la legislación de la Administración en la que esté destinado de forma efectiva y conservará el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen en el CNI, de acuerdo con lo previsto en este Estatuto y una vez cumplidas las condiciones para obtener o renovar la preceptiva habilitación de seguridad.

6. La concesión de estas situaciones y el cese en ellas serán acordados por el Secretario General. El personal que, al menos con un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia correspondiente no solicite el reingreso en el servicio activo, pasará a la excedencia voluntaria por interés particular, excepto si ya estuviera en esta situación y hubiera agotado el plazo máximo en la misma, en cuyo caso cesará en el CNI. Queda exceptuado de este plazo el personal estatutario en excedencia por las causas previstas en el apartado 1.

7. La reincorporación al CNI se producirá, una vez solicitada por el personal estatutario, con ocasión de vacante en su subgrupo o grupo de clasificación y si se cumplen las condiciones para obtener la habilitación de seguridad.

La no obtención de la correspondiente habilitación de seguridad supondrá el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, hasta que se cumplan las condiciones que determinaron su concesión o se alcance el límite máximo de permanencia en esta situación, en cuyo caso se cesará como personal estatutario.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la duración de la excedencia fuera superior a tres años consecutivos, la habilitación de seguridad tendrá en todo caso carácter provisional hasta transcurrido un año desde que se reanude la prestación de servicios, por lo que el reingreso tendrá hasta entonces el mismo carácter de provisionalidad.

Cuando la excedencia no hubiere superado el plazo de seis meses, se entenderá que la habilitación de seguridad mantiene su vigencia al efecto de la reincorporación al servicio



activo, que será provisional a los efectos del párrafo anterior durante el mismo tiempo que el personal estatutario hubiera estado en excedencia, sin perjuicio de las comprobaciones de seguridad que de oficio pudieran ordenarse.

8. El personal estatutario que se reincorpore al CNI procedente de la excedencia por prestación de servicios en otras Administraciones Públicas obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre las retribuciones conforme a lo que se determine en el presente Estatuto y, en su caso, en los convenios o instrumentos de colaboración que se firmen a estos efectos entre el CNI y otras Administraciones Públicas.

El tiempo de servicios prestados en la Administración Pública se le computará a efectos de servicios efectivos, reconociéndose el abono de los trienios perfeccionados durante dicho tiempo y computándose dicho tiempo a efectos de la pensión que pudiera corresponder, siempre en el mismo grupo de clasificación o categoría en el que se hubiesen perfeccionado.

9. El Centro Nacional de Inteligencia comunicará al Ministerio de Defensa el pase a la situación de excedencia, en los supuestos previstos en las letras a) y b) del apartado 2 de este artículo, del personal de las Fuerzas Armadas y del Cuerpo de la Guardia Civil que tenga la condición de personal estatutario permanente.

#### **Artículo 46. Suspensión de funciones.**

1. La situación de suspensión de funciones del personal estatutario podrá ser provisional o firme, y supondrá el cese en el desempeño de los cometidos del puesto de trabajo, así como la privación del ejercicio de las funciones y de los derechos inherentes a su condición de miembro del CNI. En los supuestos previstos en este artículo podrá acordarse el cese en el puesto de trabajo del afectado.

El tiempo permanecido en esta situación no será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Se permanecerá sujeto al régimen de deberes y obligaciones de este Estatuto y al de incompatibilidades previsto para el funcionario de la Administración General del Estado, y no se podrá prestar servicio en ningún organismo de la Administración mientras dure esta situación.

2. El Secretario General podrá acordar el pase a la situación de suspensión de funciones provisional, que deberá ser motivado, del personal estatutario con ocasión de su procesamiento, imputación o adopción de alguna medida cautelar contra aquel en un procedimiento penal o por la incoación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave.

El Secretario General podrá acordar el cese en el puesto de trabajo del afectado por esta situación, considerando la gravedad de los hechos imputados, el perjuicio que la imputación infiera al régimen y funcionamiento del CNI, así como la existencia o no de prisión provisional.

3. El tiempo máximo de suspensión de funciones provisional será de seis meses o el de la duración de la prisión preventiva si fuere mayor. El cómputo de este periodo máximo quedará interrumpido en el caso de paralización del procedimiento disciplinario imputable al interesado.

4. Si el afectado resultase sin responsabilidad en el procedimiento penal o expediente disciplinario, o si la duración de la sanción o pena que se impusiera fuese inferior a la de la suspensión de funciones provisional, el tiempo de duración de ésta o el exceso, en su caso, se le computará como de servicio activo, debiendo reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo o, en su caso, a la situación de expectativa de destino, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan.

5. La suspensión de funciones del personal estatutario tendrá carácter firme cuando se declare por alguna de las siguientes causas:

a) Condena, en sentencia firme, a la pena de prisión o a las penas de suspensión de empleo o cargo público.

b) Imposición de sanción disciplinaria, siendo de abono para su cumplimiento el periodo que hubiera permanecido en situación de suspensión provisional.

6. La suspensión de funciones descrita en el epígrafe a) del apartado anterior será acordada por el Secretario de Estado Director y, en este caso o cuando se imponga por un

tiempo superior a seis meses, deberá ponerse en conocimiento de los Departamentos ministeriales a los que estén adscritos los Cuerpos y Escalas a los que pertenezca, en su caso, el personal estatutario afectado, a los efectos oportunos. En el supuesto de cese como personal estatutario del suspenso de funciones pasará a la misma situación de suspensión de funciones o análoga en su Cuerpo o Escala de procedencia, que en el caso de la Guardia Civil o del personal militar de las Fuerzas Armadas será la de suspenso de empleo, hasta el cumplimiento de la condena penal o sanción administrativa de la que se trae causa.

7. El personal estatutario que pase a la situación de suspenso de funciones en virtud de condena penal cesará definitivamente en su puesto de trabajo, quedando privado del ejercicio de sus funciones durante el tiempo en que se ejecute la pena privativa de libertad o la suspensión de empleo o cargo público hasta la total extinción de estas.

La suspensión de funciones por imposición de sanción disciplinaria sólo llevará consigo el cese en el puesto de trabajo cuando la sanción fuese superior a seis meses.

8. El personal estatutario en situación de suspenso de funciones tendrá derecho a percibir el 75 por 100 del sueldo, de los trienios y de las pagas extraordinarias, excepto en caso de paralización del procedimiento penal o del expediente disciplinario imputable al interesado, que comportará la pérdida de toda retribución mientras se mantenga dicha paralización. Del mismo modo, no se acreditará haber alguno en el caso de incomparecencia en el procedimiento penal o disciplinario.

9. Finalizado el periodo de suspensión de funciones, se cesará en esta situación con ocasión de solicitud de reingreso en el servicio activo, lo que llevará consigo el pase a la situación de expectativa de destino o, en su caso, la reincorporación a su puesto de trabajo.

Dicho reingreso tendrá efectos desde la fecha de extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria.

Cuando la suspensión de funciones hubiere sido originada por sanción disciplinaria, el pase a la situación de expectativa de destino o, en su caso, la reincorporación a su puesto de trabajo se producirá de oficio.

El personal estatutario que haya perdido su puesto de trabajo como consecuencia de condena penal deberá solicitar el reingreso en el servicio activo en el plazo de un mes a partir de la fecha de extinción de la responsabilidad penal. De no solicitarse el reingreso en el tiempo señalado, causará baja en el Centro, con efectos desde la finalización de la condena.

#### **Artículo 47. Reserva.**

1. El personal permanente del CNI pasará a la situación de reserva en los siguientes casos:

a) Por decisión del Secretario de Estado Director, como consecuencia de insuficiencia de facultades psicofísicas para el desempeño de las funciones propias de su subgrupo o grupo de adscripción, que no suponga causa de jubilación por incapacidad permanente o invalidez para el servicio o no comporte inhibición de funciones.

b) Por decisión del Secretario de Estado Director, previa petición de los interesados, una vez cumplidos 25 años de servicio en la Administración Pública, de los cuales, al menos, 15 años en el CNI.

c) Por decisión del Ministro de la Presidencia, a propuesta del Secretario de Estado Director.

2. El pase a esta situación producirá el cese automático en el puesto de trabajo desempeñado.

3. El Secretario de Estado Director determinará periódicamente el cupo de miembros del CNI que podrán pasar a la reserva a petición propia, que estará condicionado, en todo caso, a las necesidades del servicio y dentro de las disponibilidades presupuestarias.

4. En esta situación se permanecerá sujeto al régimen de derechos y obligaciones previsto en este Estatuto. Mientras no se encuentre desempeñando cometidos ordenados por el Secretario de Estado Director, su régimen de incompatibilidades será el de los funcionarios de la Administración General del Estado. El tiempo permanecido en esta situación será computable a efectos de trienios y determinación de la pensión que pudiese corresponder.

5. En la situación de reserva se permanecerá hasta el momento de la jubilación, sin perjuicio de que el Secretario de Estado Director, por necesidades del servicio, ordene su incorporación, en comisión de servicio o con carácter permanente, a un puesto de trabajo del CNI correspondiente a su subgrupo o grupo de clasificación. Asimismo, a este personal se le podrán asignar tareas o misiones esporádicas.

6. Se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas y el 80 por 100 de las retribuciones complementarias correspondientes al grado consolidado y al complemento específico del último puesto desempeñado durante dos o más años consecutivos, excepto el componente de zona conflictiva.

Dichas retribuciones seguirán las mismas vicisitudes y cambios, en su concepto y cuantía, que experimenten las del personal en servicio activo.

## TÍTULO VII

### Derechos y deberes

#### CAPÍTULO I

#### Derechos del personal estatutario

##### **Artículo 48. Derechos.**

1. El personal estatutario del CNI tendrá derecho a:

a) La inamovilidad en la condición de personal estatutario permanente como garantía de objetividad, profesionalidad e imparcialidad que han de servir de fundamento a su actuación profesional.

b) Ser clasificado en el subgrupo o grupo de clasificación profesional correspondiente al puesto de adscripción inicial o al obtenido por promoción interna.

c) Desempeñar, en las condiciones establecidas en el presente Estatuto, alguno de los puestos de trabajo del subgrupo o grupo de clasificación profesional en que ha sido clasificado.

d) Desempeñar efectivamente las funciones o tareas propias de su puesto de trabajo de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional y en las condiciones establecidas en el presente Estatuto.

e) Progresar en la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

f) Percibir las retribuciones que le correspondan de acuerdo con lo establecido en este Estatuto y las indemnizaciones por razón del servicio que legalmente le correspondan.

g) Participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y ser informado de los fines, organización y funcionamiento de la misma y, en especial, de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.

h) La formación continua y la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral, y en los términos establecidos en el presente Estatuto.

i) El respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

j) La no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

k) La adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de acuerdo con lo contemplado en el presente Estatuto.

l) La libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

m) Recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

n) Las vacaciones, descansos, permisos y licencias establecidos en el presente Estatuto.

ñ) La jubilación según los términos y condiciones establecidos en las normas aplicables.

o) Las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que resulte de aplicación.

p) La adopción de las medidas previstas en la normativa aplicable en relación a las mujeres víctimas de violencia de género.

2. El personal estatutario tendrá derecho a obtener la protección y el respaldo del CNI respecto a su actuación regular como miembro del mismo, haciéndose cargo el CNI de solicitar la oportuna asistencia jurídica en juicio de acuerdo con lo previsto en la legislación sobre asistencia jurídica al Estado y a las instituciones públicas.

Asimismo el Secretario de Estado Director acordará el ofrecimiento de la asistencia letrada, que en su caso necesiten, a las autoridades y demás personal estatutario al servicio del CNI en el curso de las diligencias judiciales que pudieran derivarse de su actuación en el ejercicio de sus funciones. Una vez autorizada, la asistencia letrada comprenderá la cobertura de las correspondientes minutas de abogado y procurador, las fianzas pecuniarias que pudieran exigirse en relación con las medidas cautelares acordadas por el órgano judicial competente, así como los gastos procesales derivados de las actuaciones y la práctica de pruebas a instancia de los interesados, cualquiera que sea la condición que tengan en el proceso judicial.

El CNI asumirá la satisfacción de la responsabilidad civil y la responsabilidad patrimonial en la que pudieran haber incurrido las autoridades y demás personal al servicio del CNI a consecuencia de acciones u omisiones que le hayan sido legítimamente ordenadas y derivadas de su actuación en el servicio, sin perjuicio de lo establecido en el capítulo II del título X de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. En el ejercicio de los derechos y libertades públicas reconocidos en la Constitución, el personal estatutario deberá atenerse a las limitaciones legalmente establecidas en función de su condición de miembro del CNI.

#### **Artículo 49. Régimen de Seguridad Social.**

El personal estatutario del CNI estará encuadrado en el mismo Régimen de Seguridad Social que el establecido para los funcionarios públicos en función de su fecha de ingreso, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, realizando sus aportaciones, ante los organismos que en cada caso corresponda, en lista clasificada, y sirviéndoles de abono, en su caso, para causar las correspondientes prestaciones asistenciales y económicas, los tiempos de servicios o las cotizaciones realizadas en el Régimen de Seguridad Social de su procedencia, o ambos cuando proceda, de acuerdo con lo que dispone la normativa vigente sobre cómputo recíproco de cuotas entre los distintos regímenes.

Para el personal estatutario del CNI que esté encuadrado en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, la competencia para el reconocimiento de derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de Clases Pasivas, corresponderá al órgano competente.

#### **Artículo 50. Acción social.**

El CNI facilitará al personal que preste servicios en el mismo, dentro de las asignaciones presupuestarias al efecto, la adecuada acción social, fomentando las iniciativas educativas, sociales, asistenciales y formativas.

#### **Artículo 51. Protección por desempleo.**

El personal que preste sus servicios en el CNI con carácter temporal y no tenga una vinculación previa de carácter permanente funcional o laboral con las Administraciones Públicas, tendrá derecho a la protección por desempleo de acuerdo con la legislación vigente, efectuando sus aportaciones en lista clasificada.

#### **Artículo 52. Recompensas.**

El personal del CNI que se distinga notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrá ser recompensado con el otorgamiento de:

a) Condecoraciones.

- b) Menciones honoríficas.
- c) Felicitaciones.

**Artículo 53.** *Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.*

1. El CNI, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación estatal sobre igualdad, está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Los derechos de conciliación de la vida profesional, personal y familiar se reconocerán al personal estatutario del CNI de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

**Artículo 54.** *Prevención de riesgos laborales.*

1. A efectos de lo dispuesto en la legislación sobre prevención de riesgos laborales, las actividades llevadas a cabo en las instalaciones del CNI serán conceptuadas como funciones públicas de seguridad.

2. El Secretario de Estado Director del CNI aprobará las disposiciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales que resulten de necesaria aplicación en este ámbito.

3. La política de prevención de riesgos del CNI se regirá por los siguientes principios rectores:

- a) Integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y actuaciones del CNI, así como en su línea jerárquica y en las decisiones que se adopten.
- b) Alcanzar el mayor nivel posible de seguridad y salud laboral.
- c) Implantar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, con el compromiso de mantener un proceso de mejora continua.
- d) Asignar recursos para la implantación y el desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales.
- e) Impulsar la participación, información y procedimiento de consulta al personal en materia de prevención mediante canales eficaces de comunicación.
- f) Impartir la formación necesaria sobre prevención de riesgos laborales, incluyéndola dentro de los planes generales de formación del CNI.
- g) Velar por los trabajadores de las empresas contratadas por el CNI, para que disfruten del mismo nivel de seguridad y salud que el personal del CNI.
- h) Coordinar las actividades de prevención de riesgos laborales entre los organismos del CNI.

**Artículo 55.** *El Consejo Asesor de Personal.*

1. El CNI podrá contar con un Consejo Asesor de Personal, que se constituirá como órgano colegiado y tendrá como función analizar y valorar las propuestas o sugerencias planteadas por el personal estatutario referidas exclusivamente al régimen del personal del CNI.

2. El Consejo Asesor de Personal representará a todos los colectivos, grupos y sexos, así como las distintas especialidades funcionales existentes en el Centro. Los miembros del Consejo Asesor de Personal del CNI habrán de tener la condición de personal estatutario permanente y estar en la situación administrativa de servicio activo.

Para su funcionamiento, el Consejo Asesor de Personal se reunirá en Pleno y por Comisiones, en su caso. Las reuniones se celebrarán en sesiones ordinarias o extraordinarias, siempre previa convocatoria, que contendrá la explicación del orden del día. Se celebrarán cuatro sesiones ordinarias al año, una en cada trimestre.

CAPÍTULO II

**Carrera profesional**

**Artículo 56.** *Carrera profesional. Concepto y principios.*

1. El personal estatutario del CNI tendrá derecho a la carrera profesional.
2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto, el CNI promoverá la adquisición y desarrollo por su personal de las competencias necesarias para la progresión profesional.

3. De acuerdo con lo previsto en este Estatuto, el CNI contará con un sistema de evaluación, cuyos resultados se aplicarán a las distintas modalidades de carrera profesional previstas en este capítulo.

**Artículo 57.** *Clases.*

La carrera profesional en el CNI quedará integrada por la aplicación simultánea de las siguientes modalidades:

a) Progresión horizontal, que consistirá en la progresión en el grado personal y en el tramo del componente singular del complemento específico, vinculada a la trayectoria profesional, y sin necesidad de cambio de puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 58 de este Estatuto.

b) Progresión vertical, que consiste en el ascenso a puestos de trabajo de niveles superiores dentro de la estructura jerárquica del CNI. Esta modalidad de carrera incluirá los sistemas de progresión vertical por especialización y progresión vertical por mando.

c) Promoción interna, que consiste en el acceso a puestos de trabajo del Subgrupo o Grupo de clasificación profesional inmediatamente superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 60 de este Estatuto.

d) Cambio de especialidad, que consiste en el acceso a puestos de trabajo de distinta especialidad funcional.

**Artículo 58.** *Progresión horizontal.*

1. A los miembros del CNI se les asignará un grado personal, que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

2. El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años consecutivos o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que un miembro del CNI desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

3. El personal estatutario que, durante más de dos años continuados o tres con interrupción, hubiese desempeñado un puesto en el CNI comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley 5/2006, de 10 de abril, tendrá derecho a la percepción, mientras se mantenga en la situación de servicio activo, del complemento de destino correspondiente a su grado personal incrementado en la cantidad necesaria para igualarlo al valor del complemento de destino que la Ley de Presupuestos Generales del Estado fije anualmente para los Directores Generales de la Administración del Estado.

4. La valoración favorable de la trayectoria profesional, y, en particular, de la experiencia adquirida, de la responsabilidad y de la dedicación en el desempeño de los distintos puestos de trabajo a lo largo del tiempo, se efectuará a través de la progresión en los distintos tramos del componente singular del complemento específico, previsto en este Estatuto.

Cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional tendrá establecido varios niveles de componente singular a los que se denominará tramos, cuya progresión dependerá del proceso de evaluación en que se valoren los factores señalados anteriormente.

El Secretario de Estado Director determinará, por normativa interna, los criterios y coeficientes para la ponderación de los tiempos de servicio.

**Artículo 59. Progresión vertical.**

1. El CNI contará con un sistema de progresión vertical que posibilite la progresión a puestos de trabajo de niveles superiores, dentro de la estructura del CNI.

Los puestos de trabajo de cada subgrupo o grupo de clasificación profesional estarán clasificados en un número de niveles. Cada subgrupo o grupo de clasificación profesional contará con un sistema de carrera que posibilite la progresión en el intervalo de niveles establecido para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional sin cambio en la especialidad funcional.

Se efectuará con ocasión de vacante, a través de los sistemas de provisión de puestos de trabajo regulados en el presente Estatuto y mediante la aplicación de los sistemas de evaluación previstos en el capítulo III del título IV.

El Secretario General desarrollará por normativa interna la carrera profesional por progresión vertical.

2. La progresión vertical por mando consistirá en el ascenso a los puestos de trabajo singularizados. A tal efecto, se considerarán singularizados, entre otros, los niveles superiores de cada subgrupo o grupo de clasificación profesional.

Para el ascenso a estos puestos de mando podrá requerirse la superación de los cursos de dirección y gestión que se determinen.

3. La progresión vertical por especialización consistirá en el ascenso a niveles superiores al del grado personal en puestos de trabajo no singularizados, mediante la aplicación de los sistemas de evaluación previstos en el capítulo III del título IV.

4. El Secretario General determinará cuáles son los puestos a los que se accede por progresión vertical por mando y por especialización, y facilitará la información sobre esta materia a todo el personal del CNI.

5. El personal no podrá ser destinado a un puesto de trabajo inferior o superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal.

Con carácter excepcional el Secretario General podrá destinar, a petición del interesado, a un puesto de trabajo inferior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal.

**Artículo 60. Promoción interna.**

1. El personal permanente tendrá derecho a la promoción interna mediante el acceso a los puestos de trabajo vacantes, con arreglo a lo previsto en el artículo 5 b), del subgrupo o grupo de clasificación profesional inmediatamente superior, siempre que posea la titulación exigida, supere el proceso selectivo que se establezca para cada caso, en el que se tendrán en cuenta los informes personales, y haya permanecido un mínimo de dos años en puestos asignados al subgrupo o grupo de clasificación profesional inmediatamente inferior.

2. En el caso de puestos del subgrupo C1, la titulación exigida podrá sustituirse por una antigüedad de diez años en un puesto del subgrupo C2 o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

3. El acceso por promoción interna en los procesos selectivos gestionados por el CNI se articulará a través del sistema de concurso-oposición.

**Artículo 61. Cambio de especialidad.**

El CNI arbitrará los sistemas de acceso a puestos de trabajo de distinta especialidad funcional, pudiéndose requerir la superación de los procesos selectivos y formativos que se habiliten para ello. Este cambio de especialidad se efectuará con ocasión de vacante.

CAPÍTULO III

**Derechos retributivos**

**Artículo 62. Retribuciones del personal del CNI.**

1. De acuerdo con los criterios aplicables en la Administración General del Estado y a los límites que al efecto se establezcan en las correspondientes Leyes de Presupuestos

Generales del Estado, las retribuciones que tiene derecho a percibir el personal que preste sus servicios en el CNI se clasifican en básicas y complementarias.

2. Las pagas extraordinarias estarán constituidas por aquellos conceptos e importes que se determinen anualmente para los funcionarios públicos en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Serán dos al año y se percibirán en los meses de junio y diciembre.

3. El Secretario de Estado Director determinará las retribuciones del personal que, por necesidades del servicio, mantenga una relación retribuida con organismos, entidades o empresas del sector público o privado, de forma que se garantice una retribución total equivalente a la que percibiría de desempeñar un puesto en el CNI de su subgrupo o grupo de clasificación profesional. El CNI abonará, en su caso, las cotizaciones al Instituto Social de las Fuerzas Armadas, las cuotas mensuales de derechos pasivos y las cotizaciones de Seguridad Social.

Dicha equiparación y regulación de las retribuciones y cotizaciones se podrá realizar al término de la prestación de servicios en otros organismos.

**Artículo 63. *Retribuciones básicas.***

1. Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas por:

a) El sueldo, asignado a cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto en que este no tenga subgrupo, a que se refiere el artículo 82, sin perjuicio de lo indicado en el apartado siguiente.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto en que este no tenga subgrupo, por cada tres años de servicio.

El perfeccionamiento de trienios del personal estatutario que continúe en situación de servicio activo en su cuerpo o escala de procedencia únicamente se producirá en el CNI conforme al grupo de clasificación en el que se hubieran integrado.

Al personal estatutario de carácter temporal no incluido en el párrafo anterior se le reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor de este Estatuto.

Dentro de las retribuciones básicas están comprendidos los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

2. A los solos efectos retributivos y, para la determinación de la pensión que corresponda al personal del CNI con relación previa con la Administración de carácter militar, se aplicarán las equivalencias entre empleos militares y los subgrupos y grupos de clasificación profesional que se hayan establecido en la reglamentación aplicable a su colectivo de procedencia. En idéntico sentido, a los solos efectos señalados para el caso del personal funcionario de la Administración con vinculación previa de carácter permanente, se aplicarán las reclasificaciones o modificaciones de subgrupo o grupo de clasificación profesional, incluidas las derivadas de promoción interna, que se produzcan en sus colectivos de procedencia.

En ningún caso dichas modificaciones de subgrupo o grupo de clasificación profesional, con efectos retributivos, supondrán derecho o preferencia alguna a ocupar puestos de trabajo de ese nuevo subgrupo o grupo de clasificación profesional.

**Artículo 64. *Retribuciones complementarias.***

Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino, correspondiente al nivel del puesto que se desempeña o el correspondiente al grado consolidado si este fuese superior.

b) El complemento específico, que, a su vez, tendrá dos componentes, uno denominado componente genérico, y otro, componente singular.

El componente genérico estará destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, atendiendo a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, turnicidad, riesgo, penosidad o disponibilidad. Con carácter general se percibirá un único componente genérico y, de manera excepcional, la relación de



puestos de trabajo podrá especificar qué puestos de trabajo tendrán, además, asignado un componente de zona conflictiva.

El componente singular estará vinculado a la trayectoria profesional y, de forma particular, a la experiencia adquirida y la responsabilidad y dedicación en el desempeño de puestos de trabajo a lo largo del tiempo. El Secretario de Estado Director determinará, por resolución interna, los tramos correspondientes a cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, sus cuantías dentro de las disponibilidades presupuestarias para este fin, los criterios de asignación y los coeficientes para la ponderación de los tiempos de servicio. Respecto a las cuantías, la aplicación de la normativa que se apruebe nunca podrá implicar la superación del coste de la relación de puestos de trabajo vigente en cada momento.

c) El complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y grado de interés o iniciativa con que se desempeñe el puesto de trabajo y su contribución a la consecución de los resultados u objetivos asignados. Para su concesión se tendrán en cuenta las evaluaciones previstas en el capítulo III del título IV.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

**Artículo 65.** *Retribuciones del personal estatutario en prácticas.*

El personal que se incorpore al CNI y sea nombrado personal estatutario en prácticas percibirá las retribuciones que le correspondan en iguales condiciones que los funcionarios en prácticas de la Administración del Estado.

**Artículo 66.** *Determinación de la cuantía.*

1. Las cuantías de las retribuciones básicas serán las indicadas para los funcionarios de la Administración Civil del Estado para cada uno de los subgrupos o grupos de clasificación profesional en que se clasifica el personal del CNI.

2. La cuantía del complemento de destino será la correspondiente al nivel del puesto de trabajo reflejado para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. La cuantía del componente genérico del complemento específico asignada inicialmente en la relación de puestos de trabajo, así como la cuantía del componente singular de dicho complemento, experimentarán las variaciones que, para cada ejercicio presupuestario, figuren en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 67.** *Indemnizaciones.*

1. El personal que preste sus servicios en el CNI percibirá las indemnizaciones por razón del servicio, así como la indemnización por residencia, en las condiciones y cuantías que estén vigentes para la Administración del Estado. A estos efectos, las instrucciones y normas emanadas del Secretario de Estado Director tendrán la consideración de normativa específica.

2. Con la finalidad de equiparar el poder adquisitivo y compensar la disminución de la calidad de vida, derivados de las diferentes condiciones que se dan en los países de destino en relación con las existentes en España, el personal del CNI con destino en el extranjero tendrá derecho a percibir las indemnizaciones por destino contempladas en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

**Derecho a la jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones**

**Artículo 68.** *Jornada de trabajo.*

1. Con carácter general, el personal del CNI prestará servicios en régimen de especial dedicación, realizando la jornada de trabajo que se determine por normativa interna por el Secretario General, y todo ello sin perjuicio de las obligaciones derivadas del deber de plena disponibilidad establecido en el artículo 74.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53, se desarrollarán por disposición interna las medidas de flexibilidad horaria que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral.
3. Anualmente, el Secretario General aprobará el calendario laboral.

**Artículo 69. Permisos y licencias.**

1. El personal del CNI tendrá derecho a los siguientes permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Quando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de residencia, un día natural. Si existe cambio de localidad de residencia, tres días naturales. En caso de cambio de destino en el CNI que motive cambio de localidad de residencia dentro de la península, se concederán diez días naturales; en los demás casos, veinte días naturales.

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, por el tiempo indispensable para su realización.

d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el personal estatutario en estado de gestación y para someterse a técnicas de reproducción asistida.

e) Para asistir a reuniones de coordinación de centros de educación especial, el personal estatutario que tenga hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, cuando fuere necesario; así como para que estos reciban tratamiento o si han de acompañarlos para recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal estatutario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de cuatro horas diarias, percibiendo retribuciones íntegras. Adicionalmente, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de cuatro horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el personal estatutario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de hasta un medio, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el personal estatutario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por preparación de la jubilación, cuando al personal estatutario le falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa establecida en el artículo 30, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de hasta un medio, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el personal que, de manera temporal, se encuentre en procesos de recuperación de enfermedad grave.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal estatutario tendrá derecho a una reducción de hasta

el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes. Solo podrá concederse un permiso de este tipo por cada proceso patológico de un mismo familiar.

k) Por ser preciso atender el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, el personal estatutario tendrá derecho a una reducción de jornada de, al menos, la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras. Esta reducción podrá extenderse, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

l) Por matrimonio, quince días naturales.

m) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

n) Por asuntos propios y sin necesidad de justificación, tres días por cada año natural. Tales días no podrán acumularse, salvo previsión en contra por normativa interna, a las vacaciones anuales retribuidas y, en todo caso, su disfrute efectivo en las fechas solicitadas quedará supeditado a las necesidades del servicio.

2. Podrá concederse licencia, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función que se desempeña. Durante este periodo de tiempo se percibirá el sueldo y los trienios.

3. Las lesiones o enfermedades debidamente certificadas que impidan, temporalmente, el normal desempeño de la función darán lugar a licencia por enfermedad en los términos establecidos en el artículo 71.

4. Supeditadas a las necesidades del servicio, también podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias, que no podrán tener una duración inferior a siete días naturales, se concederán sin retribución alguna, con una duración máxima de cuatro meses, y podrán concederse con análogo trámite hasta otros cuatro de prórroga por la misma autoridad que otorgó aquella.

Entre la fecha de terminación de una licencia por asuntos propios o su prórroga y la solicitud de otra ha de transcurrir por lo menos un año, a excepción de los casos de justificada necesidad, que apreciarán las autoridades facultadas para concederla. El tiempo efectivo total que puede hacerse uso de la licencia por asuntos propios, incluidas las prórrogas, acumulando las obtenidas a lo largo de la vida profesional en el CNI, es de tres años como máximo.

5. El Secretario General dictará las instrucciones para regular las causas y condiciones de ejercicio de estos permisos y licencias, así como las autoridades competentes para su concesión.

6. El régimen de permisos y licencias establecido en este artículo podrá adecuarse a las modificaciones que se establezcan en la materia para los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, siempre que el Secretario General, en virtud de la competencia que le atribuye el artículo 5, estime procedente su aplicación al CNI.

**Artículo 70.** *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género.*

Además de los permisos y licencias establecidos en el artículo anterior, el personal estatutario del CNI tendrá derecho a los siguientes permisos, en los términos y condiciones establecidos en la normativa vigente para funcionarios civiles.

a) Permiso por parto.

b) Permiso por adopción o acogimiento.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

d) Permiso por razón de violencia de género.

**Artículo 71. Licencias por enfermedad. Situaciones de incapacidad temporal.**

1. Las lesiones o enfermedades debidamente certificadas que impidan, temporalmente, el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencia por enfermedad.

También tendrán derecho a licencia quienes se encuentren en periodo de observación médica en caso de enfermedades profesionales o quienes la requieran por riesgos durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de doce meses.

2. Se encontrará en situación de incapacidad temporal, en los términos y condiciones previstos en el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, el personal estatutario que, conforme a las previsiones de este artículo, haya obtenido licencia por enfermedad o accidente que impida el normal desempeño de las funciones públicas, licencia a consecuencia de encontrarse en periodo de observación médica o licencia por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de doce meses.

3. La duración de las licencias, así como las retribuciones y la prestación económica en las situaciones de incapacidad temporal se ajustarán a lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y demás legislación aplicable al efecto.

En todo caso, transcurrido el plazo de veinticuatro meses en situación de licencia por enfermedad se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.

El Secretario general del CNI podrá determinar, por normativa interna, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. Estos efectos se considerarán debidamente justificados en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

4. A partir del segundo mes consecutivo o cuando supere un periodo acumulado de más de tres meses en el plazo de un año en que se esté recibiendo asistencia sanitaria sin poder prestar servicio, se podrá cesar en el puesto de trabajo por necesidades del servicio, en cuyo caso las retribuciones se corresponderán con lo dispuesto para la situación de expectativa de destino. A partir del sexto mes en situación de expectativa de destino se dejará de percibir el complemento específico.

5. El personal que se encuentre en cualquiera de las situaciones de licencia señaladas anteriormente deberá presentar los informes de baja correspondientes.

6. La concesión de las licencias señaladas anteriormente y el seguimiento de las mismas corresponderá al Secretario General, quien podrá revocarlas o denegarlas si así se desprendiese del asesoramiento facultativo recibido. A tal efecto, el Secretario General podrá solicitar el asesoramiento médico pertinente al servicio médico del CNI o a los órganos médicos periciales de la sanidad militar, así como solicitar al interesado los informes médicos pertinentes sobre el estado o evolución de la lesión o enfermedad.

**Artículo 72. Vacaciones.**

1. El personal estatutario del CNI tendrá derecho, por cada año completo de servicio, a disfrutar de una vacación retribuida establecida con carácter general para el personal al servicio de la Administración General del Estado, con las necesarias adaptaciones a la organización y funciones específicas que corresponden al Centro, que se determinen por el Secretario General. En todo caso, se concederá y disfrutará sin perjuicio del servicio.

2. Se podrá acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

Asimismo, cuando el periodo de disfrute de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, el personal estatutario femenino tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado dicho periodo. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando del permiso por paternidad.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal estatutario podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO V

**Deberes del personal estatuario**

**Artículo 73. Deberes generales.**

El personal estatuario del CNI, atendidas la misión y funciones establecidas en su Ley reguladora, deberá guardar la más estricta neutralidad política y sindical, acomodando sus actuaciones y su conducta, en lo referente a la prestación del servicio, al superior interés nacional, obrando por encima de criterios e intereses propugnados por grupos sociales, políticos, económicos o religiosos.

**Artículo 74. Principios básicos de conducta.**

El personal del CNI:

- a) Acatará la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico.
- b) Cumplirá con exactitud, lealtad, buena fe, imparcialidad y diligencia las obligaciones propias del servicio, acatando fielmente las instrucciones y órdenes profesionales emanadas de sus superiores jerárquicos, siempre que no entrañen la ejecución de actos que manifiestamente constituyan delito o sean contrarios a la Constitución o a las leyes.
- c) Tratará con la consideración debida a sus superiores, compañeros y subordinados. En particular, evitará cualquier conducta que pueda producir discriminación.
- d) Se responsabilizará del cumplimiento con diligencia de los cometidos que le corresponden en el desempeño de su puesto de trabajo, de cualesquiera otros que se le asignen relativos al servicio, así como de las operaciones cuya ejecución le corresponda.
- e) Se esforzará en que, con su aportación, la unidad administrativa en que se encuentre su puesto de trabajo alcance y mantenga los mayores niveles de eficacia, eficiencia y cohesión, con objeto de contribuir a lograr los objetivos atribuidos al CNI con arreglo a la ley.
- f) Cumplirá las normas de funcionamiento interno del CNI.
- g) Aportará al CNI cuanta información conozca o a la que pudiera tener acceso que coadyuve al cumplimiento de sus misiones.
- h) Colaborará en las investigaciones de seguridad que, ordenadas e instruidas conforme a lo dispuesto en la legislación reguladora del CNI, le afecten.
- i) Velará por el prestigio del CNI y por el suyo propio en cuanto miembro de este organismo. Evitará que su vida privada y pública ocasionen vulnerabilidades de seguridad que afecten a la misión y a las funciones encomendadas por la ley al CNI.
- j) Pasará al menos un reconocimiento médico psicofísico anual para determinar la aptitud para el servicio, así como cualesquiera otros reconocimientos médicos psicofísicos que se ordenen por razones del servicio.
- k) Estará en plena disponibilidad para prestar servicios por el tiempo que sea preciso, en cualquier lugar, tanto en territorio nacional como extranjero, cuando lo exijan la misión y funciones del CNI, quedando subordinado a esta obligación el ejercicio de cualquier derecho en relación con horario, vacaciones, permisos o licencias.
- l) Cumplirá escrupulosamente las normas de seguridad y salud laboral establecidas en el CNI.
- m) Aportará a requerimiento del CNI la documentación a que se hace referencia en el artículo 77.
- n) Se abstendrá de intervenir en cualesquiera asuntos en los que tenga un interés personal.
- ñ) Mantendrá actualizada su formación y cualificación profesional, a cuyos efectos el CNI convocará los cursos de formación y especialización que correspondan.
- o) Rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vayan más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
- p) Protegerá y conservará los bienes del Estado, utilizando los que le fueran asignados por razón de su cargo o puesto de trabajo de manera racional, evitando su derroche, desaprovechamiento o el abuso de los mismos.

q) Comunicará o denunciará, en su caso, ante un superior o ante el organismo que se determine, los actos de los que tuviera conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones que pudieran causar perjuicio al Estado, al CNI o a sus miembros.

r) Observará la ecuanimidad, honestidad, sinceridad y justicia requeridas en la elaboración de las calificaciones personales y cualesquiera otros informes sobre las cualidades personales y profesionales o el rendimiento laboral de compañeros y subordinados.

**Artículo 75. *Deber de secreto y reserva profesional.***

1. El personal del CNI estará obligado a guardar el secreto profesional sobre las actividades del CNI, su organización y estructura interna, medios y procedimientos, personal, instalaciones, bases y centros de datos, fuentes de información y sobre las informaciones o datos que puedan conducir al conocimiento de las anteriores materias, de acuerdo con su clasificación como secreto por el artículo 5.1 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del CNI, así como también sobre la existencia y el contenido de documentos, identidades, objetos o elementos relacionados con los anteriores aspectos de los que tenga conocimiento. No podrá revelar esta información ni comunicarla a ninguna persona ni tenerla en su poder en cualquier soporte fuera de los supuestos establecidos en la legislación reguladora de los secretos oficiales. Esta obligación se extenderá a aquellas materias clasificadas de conformidad con los acuerdos internacionales suscritos por España, así como a las materias del mismo nivel de clasificación propiedad de otros servicios de inteligencia con los que existan protocolos de colaboración y reciprocidad.

El incumplimiento de este deber, aun en el caso de haber perdido la condición de personal estatutario, dará lugar a la correspondiente responsabilidad penal que determinen los órganos judiciales competentes, sin perjuicio de su consideración como infracción disciplinaria.

El CNI, a estos efectos, ejercerá las acciones legales oportunas para la persecución y, en su caso, condena penal de la infracción probada de este deber.

2. Igualmente, el personal del CNI deberá guardar la debida reserva y sigilo profesional respecto de aquellos hechos o informaciones no clasificados de los que haya tenido conocimiento en el ejercicio de sus funciones o por razón de su cargo, sin que pueda hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

**Artículo 76. *Incompatibilidades y deber de abstención.***

1. El personal que preste servicios en el CNI vendrá obligado a realizar sus funciones con dedicación absoluta y exclusiva y no podrá compatibilizar su actividad con el desempeño, por sí, mediante sustitución o apoderamiento, de cualquier puesto, cargo, profesión o actividad, sean de carácter público o privado, por cuenta propia o ajena, y tampoco podrá percibir ninguna remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas o Entidades vinculadas o dependientes de las mismas, ni ninguna otra percepción que directa o indirectamente provenga de una actividad privada.

No se entenderá de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior cuando el ejercicio de las actividades descritas lo sea como consecuencia del servicio u operación reglamentariamente ordenada en el cumplimiento de las funciones del CNI.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este apartado, se entienden exceptuadas del régimen de incompatibilidades establecido en este Estatuto las actividades de administración del patrimonio personal y familiar de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. En todo caso, será necesaria la autorización previa del Secretario General del CNI, quien deberá determinar si la actividad para la que se solicita autorización supone un riesgo de conflicto de intereses con la condición de miembro del CNI, para realizar las siguientes actividades:

a) La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tengan carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año, así como la

preparación para el acceso a la Función Pública en los casos y forma que reglamentariamente se determine.

b) La participación en tribunales calificadores de pruebas selectivas para el ingreso en las Administraciones Públicas.

c) La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de estas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.

d) La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social.

e) La colaboración en congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.

2. El personal del CNI no podrá poseer por sí o por sus cónyuges o personas vinculadas con análoga relación de afectividad, descendientes o ascendientes, personas tuteladas, bajo curatela, en guarda legal, de hecho o acogimiento, participaciones superiores al 10 por ciento en el capital de empresas o sociedades que tengan conciertos o contratos, de naturaleza administrativa o privada, con el CNI.

3. El personal que haya causado baja en el CNI o se encuentre en cualquier situación administrativa en que no esté sujeto, con carácter general, al régimen de derechos y obligaciones previsto en este Estatuto se abstendrá de desarrollar en los dos años siguientes a su cese, por sí o mediante sustitución, actividades relacionadas con asuntos en los que hubiera intervenido o de los que hubiera tenido conocimiento por razón de su pertenencia al CNI y deberá comunicar a la Dirección las actividades que vaya a realizar. El Secretario de Estado Director determinará el alcance y contenido de la mencionada comunicación. A estos efectos, aquel personal, en todo caso, comunicará al CNI la denominación de la persona física o jurídica a través de la que realice la actividad o con la que mantenga una relación laboral, su objeto social, el cargo que ocupe y las funciones asignadas al mismo.

La infracción del deber de abstención establecido en este apartado dará lugar a que se promueva la exigencia de las oportunas responsabilidades.

#### **Artículo 77. Bienes y derechos patrimoniales.**

1. El CNI podrá exigir a su personal cuanta documentación particular considere oportuna a los efectos de salvaguardar su seguridad y la de sus miembros, evitando vulnerabilidades y riesgos que pongan en peligro el cumplimiento de sus funciones y, en concreto, la relativa a los siguientes extremos:

a) Las declaraciones tributarias correspondientes al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y al Impuesto Extraordinario sobre el Patrimonio.

b) Los bienes y derechos patrimoniales que posea.

c) Los valores o activos financieros negociables.

d) Las participaciones societarias.

e) El objeto social de las sociedades de cualquier clase en las que tenga intereses.

2. El Secretario de Estado Director dictará las normas internas que sean precisas para regular esta obligación. En todo caso, el tratamiento por las unidades competentes de la referida documentación otorgará a la misma el carácter de materia clasificada.

#### **Artículo 78. Deber de residencia.**

1. El personal estatutario del CNI, al objeto de asegurar el adecuado cumplimiento del deber de disponibilidad permanente para el servicio, tendrá la obligación de fijar su domicilio habitual en su municipio de destino, en el territorio nacional o en el extranjero. Podrá fijarlo en otro distinto, siempre que asegure el cumplimiento de sus obligaciones, en los términos y bajo las condiciones que se establezcan por normativa interna por el Secretario General.

Igualmente, y por causas fundadas que pudieran afectar al interés general del CNI o a su eficaz funcionamiento, se podrá limitar la residencia en determinados lugares del territorio nacional y del extranjero.

2. Además, este personal tendrá la obligación de comunicar al Secretario General del CNI la dirección de su domicilio habitual o temporal, con objeto de facilitar su localización y de acreditar lo dispuesto en el apartado anterior.

3. El personal estatutario deberá comunicar al Secretario General sus desplazamientos ajenos al servicio fuera del Estado donde se localice su puesto de trabajo. Por razones de seguridad y riesgos ciertos para este personal o para los intereses generales del CNI, podrán restringirse los desplazamientos a determinados Estados.

## TÍTULO VIII

### Sistema de gestión y ordenación del personal estatutario

#### CAPÍTULO I

##### Sistema de gestión del personal estatutario

**Artículo 79.** *Objetivos e instrumentos de gestión de personal.*

1. La gestión de personal en el CNI tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. La dirección de la gestión del personal y la implementación de las medidas y programas que se deriven de la misma serán responsabilidad del Secretario General como jefe superior de personal.

3. El CNI podrá aprobar disposiciones internas para la ordenación de su personal que incluyan, entre otras, alguna de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos como del de los perfiles profesionales, competencias o niveles de cualificación de los mismos.

b) Medidas de formación y de movilidad, así como medidas de carrera y promoción del personal que, con carácter general, serán previas al inicio de los procesos selectivos.

c) La previsión de la incorporación de personal a través del sistema selectivo previsto en el artículo 11.

#### CAPÍTULO II

##### Estructuración del personal estatutario

**Artículo 80.** *Ordenación de puestos de trabajo. Relación de puestos de trabajo.*

1. Los puestos de trabajo del CNI se estructurarán a través de la relación de puestos de trabajo, que comprenderá, al menos, la denominación de los puestos, los subgrupos y grupos de clasificación profesional, el nivel de complemento de destino y el componente genérico del complemento específico asignado a cada puesto.

2. La relación de puestos de trabajo indicará los que deban ser cubiertos exclusivamente por personal permanente. El resto podrá cubrirse, indistintamente, por personal permanente o temporal. Igualmente se indicarán los puestos cuyo desempeño esté reservado a quienes acrediten determinadas condiciones psicofísicas y de edad y los que puedan ser cubiertos por personal eventual.

Los puestos de trabajo podrán agruparse por especialidades funcionales para ordenar la selección, la formación, la carrera, la promoción y la movilidad.

**Artículo 81.** *Estructura jerárquica.*

Las obligaciones y deberes inherentes a la relación de jerarquía del personal integrado en el CNI, cualquiera que sea su procedencia, vienen determinados por la estructura jerárquica derivada de la relación de puestos de trabajo del CNI, por la pertenencia a un



subgrupo o grupo de clasificación profesional, dentro de este, por el nivel del puesto de trabajo que se desempeña y, en su caso, por la antigüedad acumulada en dicho nivel. A estos efectos se computarán en el nivel los tiempos desempeñados en los puestos de nivel superior.

**Artículo 82.** *Grupos de clasificación.*

1. El personal del CNI se clasificará en los siguientes subgrupos o grupos de clasificación profesional, requiriéndose, además de la titulación exigida para estos, haber sido nombrado para desempeñar uno de los puestos de trabajo asignados a dicho subgrupo o grupo en la relación de puestos de trabajo:

a) Grupo A, que se divide en dos subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los puestos de trabajo de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario, será este el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los puestos de trabajo en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

b) Grupo B. Para el acceso a los puestos de trabajo de este grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

c) Grupo C, que se divide en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. Para el acceso al subgrupo C1 se exigirá estar en posesión del título de Bachiller o Técnico. Para el acceso al subgrupo C2 se requerirá estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

2. Además de los subgrupos y grupos de clasificación previstos en el apartado anterior, el Secretario de Estado Director podrá establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para el acceso a las cuales no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

El personal estatutario que pertenezca a estas agrupaciones, cuando reúna la titulación exigida, podrá promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 60.

3. El sistema de clasificación profesional previsto en este artículo, así como, en su caso, las equivalencias aplicables se adaptarán a la normativa de los funcionarios civiles del Estado.

### CAPÍTULO III

#### **Movilidad y provisión de puestos de trabajo**

##### **Sección 1.ª Provisión de puestos de trabajo**

**Artículo 83.** *Normas generales sobre provisión de puestos de trabajo.*

1. La provisión de los puestos de trabajo se efectuará a través de los sistemas previstos en este capítulo. Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de libre designación, concurso y, excepcionalmente, a través de permuta, de conformidad con lo establecido en este Estatuto.

2. La competencia para proveer los puestos de trabajo del CNI o acordar el cese en los mismos del personal estatutario corresponde al Secretario General, de acuerdo con lo previsto en este capítulo.

3. En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo del CNI podrán proveerse con carácter provisional mediante comisión de servicio. Asimismo, podrán asignarse temporal y excepcionalmente al personal estatutario funciones correspondientes a su subgrupo o grupo de clasificación, nivel y formación, ajenas a su puesto de trabajo.

4. El Secretario General podrá, como consecuencia de la supresión de alguno de los órganos del despliegue interior o exterior, trasladar de puesto de trabajo al personal estatutario.

Igualmente podrá, de manera motivada y cuando lo exijan las necesidades del servicio, funcionales u organizativas del CNI, trasladar al personal que ocupe puestos no

singularizados, a otro puesto de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y de componente general de complemento específico, en el mismo municipio o en otro distinto.

5. Los procedimientos de asignación de puestos de trabajo mediante concurso y libre designación se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará a lo dispuesto en este Estatuto y su normativa de desarrollo.

Entre los requisitos exigidos para ocupar determinados destinos se podrán incluir límites de edad o condiciones psicofísicas especiales, que deberán ser acreditadas a través de los sistemas de evaluación previstos en este Estatuto, sin distinción alguna por razón de sexo.

Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo vacantes, así como sus respectivas resoluciones se difundirán a través del sistema de gestión documental del CNI en la forma que garantice su adecuada difusión y conocimiento por los posibles interesados, así como la debida reserva.

6. El Secretario General, mediante disposición interna, determinará el tiempo mínimo de permanencia en puestos de trabajo de la especialidad exigida para el ingreso desde la adquisición de la condición de personal estatutario temporal. También determinará el tiempo mínimo de servidumbre en aquellos puestos asignados con exigencia de la superación de determinados cursos de especialización.

Con carácter general, el personal estatutario deberá permanecer en el puesto de trabajo un mínimo de tres años, si le hubiera sido asignado con carácter voluntario, y de dieciocho meses en el resto de los casos. El puesto de trabajo adjudicado al personal estatutario temporal tras la superación de un curso de formación no será considerado voluntario. Podrá señalarse un tiempo máximo de permanencia en determinados destinos.

7. En caso de ausencia, vacante o enfermedad del titular de un puesto o cargo, sus cometidos serán desempeñados con carácter accidental o interino por aquel al que le corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa interna de desarrollo aprobada por el Secretario General y en su defecto por lo previsto en el artículo 81.

8. Los jefes del órgano o unidad de destino podrán proponer el cese en el mismo de cualquier subordinado por falta de capacidad en el desempeño de los cometidos propios del puesto de trabajo, elevando a través de sus superiores jerárquicos inmediatos informe razonado de las causas que motiven la propuesta de cese.

En todo caso, el cese en un puesto obtenido por concurso de méritos requerirá la audiencia previa del interesado, cuyas manifestaciones constarán por escrito.

9. El personal estatutario podrá ser cesado en su puesto de trabajo por alteración de su contenido o supresión del mismo en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

10. La imposición de condena por sentencia firme que imposibilite para el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo que se ocupe llevará aparejada el cese en este, desde el momento en que el CNI tuviere testimonio de la resolución judicial. Este cese será acordado por el Secretario de Estado Director.

11. El personal cesado en un puesto de trabajo asignado por libre designación o removido de uno obtenido por concurso podrá continuar en servicio activo cuando se le atribuya en comisión de servicio el desempeño de un puesto de trabajo no inferior en más de dos niveles al de su grado personal consolidado en el mismo municipio, y en tanto no le sea adjudicado el que le corresponda de acuerdo con los sistemas de provisión establecidos. En otro caso pasará a la situación de expectativa de destino de acuerdo con lo previsto en este Estatuto.

La condición de que el puesto de trabajo que se atribuya al personal sea en el mismo municipio no será de aplicación respecto del personal cesado en puestos del despliegue exterior.

12. El Secretario de Estado Director podrá, con carácter excepcional, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, acordar el cese en el mismo o denegar su adjudicación.

#### **Artículo 84. Libre designación.**

1. La libre designación es la forma de provisión que consiste en la asignación de puestos de trabajo al personal del CNI mediante la apreciación discrecional del órgano competente de su idoneidad y capacitación para el desempeño del puesto de trabajo que tenga establecida esta forma de provisión.

Para la adopción de la decisión que corresponda el órgano competente dispondrá del asesoramiento del órgano de evaluación previsto en el artículo 22.

2. Se cubrirán por este sistema los puestos de trabajo singularizados para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, los puestos de trabajo del despliegue exterior y aquellos que se asignen al personal de nuevo ingreso.

La relación de puestos de trabajo especificará los puestos de trabajo que se clasifican como singularizados para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional.

3. La cobertura de puestos por libre designación se realizará previa convocatoria de acuerdo en el sistema de difusión interna previsto en el artículo anterior, en la que, además de la descripción del puesto y de los requisitos para su desempeño contenidos en la relación de puestos de trabajo, podrán recogerse las especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo.

No obstante lo anterior, se utilizará la libre designación sin previa convocatoria para la asignación de puestos de trabajo al personal de nuevo ingreso y para todos aquellos supuestos en los que el órgano competente aprecie que concurren circunstancias del servicio que justifiquen su asignación de tal modo.

4. La motivación de la resolución adoptada en la provisión de un puesto de trabajo por libre designación se referirá a la competencia para adoptarla, sin perjuicio del cumplimiento por el designado de los requisitos y especificaciones exigidos para el puesto en la convocatoria y, en el caso de no haberse publicado, en la relación de puestos de trabajo.

#### **Artículo 85. Concurso de méritos.**

El procedimiento de concurso de méritos se aplicará a los puestos de trabajo para los que la relación de puestos de trabajo del CNI establezca esta forma de provisión según los criterios aprobados mediante normativa interna.

#### **Artículo 86. Permuta.**

1. El Secretario General podrá autorizar, excepcionalmente, permutas de destinos entre personal en activo, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que los puestos de trabajo en que sirvan sean de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión. El Secretario General, por necesidades del servicio, podrá excepcionar la necesidad de este requisito.

b) Que el personal que pretenda la permuta cuente respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre sí en más de cinco.

c) Que se emita informe previo de los jefes de los solicitantes.

d) Que los solicitantes hubiesen cumplido los tiempos de permanencia en destino establecidos en el artículo 83 y las obligaciones derivadas de las enseñanzas de especialización y perfeccionamiento establecidas en el artículo 39.

e) Que los solicitantes hubiesen manifestado previamente su intención respecto de la localidad de destino objeto de permuta en los términos establecidos en el apartado siguiente.

2. En cualquier momento, el personal podrá cursar petición a través de su organismo actual de destino manifestando su intención sobre el destino en una localidad concreta. El jefe del organismo actual de destino vendrá obligado a cursar la petición, a la que acompañará de sus observaciones cuando lo estime procedente.

3. El Secretario General regulará el procedimiento de permuta por normativa interna, que velará para que la provisión de puestos de trabajo por este sistema no lesione derechos de terceros.

### **Sección 2.ª Otras formas de provisión**

#### **Artículo 87. Movilidad por razón de la violencia de género.**

1. Las víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo en distinta unidad o departamento, en la misma o en otra localidad.

En la solicitud, la interesada indicará la localidad o localidades a las que solicita el traslado, acompañando copia de la orden de protección o, excepcionalmente, hasta tanto se dicte la misma, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el órgano competente adjudicará a la solicitante un puesto propio de su subgrupo o grupo de clasificación profesional cuyo nivel de complemento de destino y componente genérico del complemento específico no sea superior al del puesto de origen que se encuentre vacante. La interesada deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

2. El destino podrá ser en comisión de servicio o con carácter definitivo, en cuyo caso tendrá carácter forzoso.

3. Igualmente, las víctimas de violencia de género podrán solicitar excedencia en los términos establecidos en el artículo 45.

4. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

**Artículo 88. Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.**

1. Previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del interesado, su cónyuge, o los hijos a su cargo, se podrá destinar al personal estatutario a puestos de trabajo de distinta unidad o departamento en la misma o en otra localidad. En todo caso, se requerirá el informe previo del servicio médico oficial legalmente establecido. Si los motivos de salud o de rehabilitación concurren directamente en el solicitante, será preceptivo el informe del servicio de prevención de riesgos laborales.

2. La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante cuyo nivel de complemento de destino y específico no sean superiores a los del puesto de origen. El interesado deberá cumplir los requisitos previstos en los puestos de trabajo.

El destino podrá ser en comisión de servicio o con carácter definitivo, en cuyo caso tendrá carácter forzoso.

3. Cuando se estime que las condiciones de un puesto de trabajo representan un riesgo para la salud del personal gestante o la del nasciturus, se le asignarán, a petición propia o previo informe de la unidad de vigilancia de la salud del CNI, funciones compatibles con su estado de gestación sin cambiar de puesto de trabajo.

En caso de que no pudiesen asignarse funciones compatibles con su estado de gestación, la gestante será asignada en comisión de servicio a un puesto de trabajo acorde con su estado.

En todo caso, cuando el cambio sea motivado a petición del personal, se requerirá informe favorable de la unidad de vigilancia de la salud del CNI.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso del personal a la situación de licencia por enfermedad por riesgo durante el embarazo, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los párrafos precedentes será de aplicación durante el periodo de lactancia natural.

**Artículo 89. Movilidad interadministrativa.**

Con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos que garantice la eficacia del servicio que se preste a los ciudadanos, el CNI aprobará medidas de movilidad interadministrativa en los términos previstos en el artículo 109.

**Sección 3.ª Comisiones de servicio**

**Artículo 90.** *Comisiones de servicio.*

1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicio de carácter voluntario o forzoso, con personal estatutario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

2. Asimismo, en casos excepcionales, el Secretario General podrá atribuir al personal el desempeño temporal en comisión de servicio de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe habitualmente el puesto de trabajo que tenga encomendadas esas funciones.

En este supuesto continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio que pudieran corresponderles.

3. Las comisiones de servicio tendrán una duración máxima de un año, prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo, y serán acordadas por el Secretario General. Al personal estatutario que se encuentre desempeñando una comisión de servicio se le reservará el puesto de trabajo.

4. El puesto de trabajo cubierto temporalmente por comisión de servicio será incluido en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

TÍTULO IX

**Régimen disciplinario**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

**Artículo 91.** *Finalidad del régimen disciplinario y ámbito personal de aplicación.*

1. El régimen disciplinario tiene por finalidad garantizar la observancia de las obligaciones impuestas en el presente Estatuto y en las normas de funcionamiento del CNI, así como salvaguardar la reserva y seguridad necesarias para el cumplimiento de los fines que tiene encomendados, con independencia de la protección penal que corresponda.

2. Está sujeto al presente régimen disciplinario el personal estatutario del CNI que se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas en que se mantengan los derechos y obligaciones inherentes a la condición de personal estatutario.

**Artículo 92.** *Responsabilidad civil y penal.*

El régimen disciplinario establecido en este Estatuto se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudiera incurrir el personal estatutario, la cual se hará efectiva en la forma que determine la ley, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 48.2.

**Artículo 93.** *Tramitación de procedimiento penal por los mismos hechos.*

Si en cualquier momento del procedimiento se aprecia que la presunta falta pudiera ser constitutiva de delito o falta penal, el Secretario de Estado Director del CNI lo pondrá en conocimiento de la autoridad judicial o el Ministerio Fiscal. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario, si bien la resolución definitiva de este no podrá producirse hasta que no hubiere ganado firmeza la que se haya dictado, en su caso, en el ámbito penal, vinculando la declaración de hechos probados que, eventualmente, figure en la resolución jurisdiccional firme.

CAPÍTULO II

**Infracciones y sanciones**

**Artículo 94. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución en el ejercicio de sus funciones y la realización de actos irrespetuosos o la emisión pública de expresiones o manifestaciones contrarias al ordenamiento constitucional o al Rey y a las demás instituciones por ella reconocidas.

2. La violación de la neutralidad o independencia política o sindical en el desarrollo de la actuación profesional y, en particular, la promoción o pertenencia a partidos políticos o a sindicatos, así como el desarrollo de actividades sindicales.

3. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

4. La obstaculización grave del ejercicio de los derechos fundamentales o de las libertades públicas.

5. El abuso de atribuciones que cause grave daño a los ciudadanos, a entidades con personalidad jurídica, a los subordinados o a la Administración.

6. La realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad.

7. La no comparecencia a prestar un servicio, ausentarse de él o desatenderlo, cuando por su naturaleza y circunstancias sea de especial relevancia, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que se tienen encomendadas. A estos efectos, se entenderán también como servicio de especial relevancia las actividades operativas, aunque se desempeñen en ejercicio del puesto de trabajo habitual.

8. La comisión de un delito doloso condenado por sentencia firme, relacionado con el servicio, o cualquier otro que cause grave daño a la Administración o los ciudadanos, o constituya infracción penal grave.

9. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen un perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

10. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función cuando no constituya delito.

11. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido cuando no constituya delito.

12. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

13. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

14. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

15. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

16. La falta injustificada de asistencia al servicio por un plazo superior a cinco días seguidos o siete alternativos en un plazo de dos meses.

17. El incumplimiento de la reserva y de las normas de seguridad respecto a la organización, actividades y operaciones del CNI, así como sobre el contenido y la existencia de documentos, identidades, datos, objetos o elementos relacionados con los anteriores aspectos, de los que tenga conocimiento por razón del servicio, con independencia de que constituya delito.

18. La incorporación al puesto de trabajo o su ocupación en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes o sustancias tóxicas o psicotrópicas o el consumo de los mismos durante el servicio.

19. La participación en cualquier tipo de medidas de presión colectiva.

20. El falseamiento de datos e información al CNI.

21. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

22. La no aceptación del puesto de trabajo.

23. La utilización indebida de la condición de miembro del CNI.

24. El hecho de haber sido sancionado por tres faltas graves en el plazo de un año.

25. La negativa injustificada a someterse a reconocimiento médico o psicológico, prueba de alcoholemia o de detección de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, legítimamente ordenadas, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio.

26. La inducción a la comisión de alguna de las faltas previstas en los apartados anteriores.

27. El encubrimiento de la comisión de una falta muy grave.

#### **Artículo 95. Faltas graves.**

Son faltas graves:

1. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o ciudadanos, en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, o cuando cause descrédito notorio al CNI.

2. La desobediencia a los superiores jerárquicos o los responsables del servicio con motivo de las órdenes o instrucciones legítimas dadas por aquellos, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

3. La tercera falta injustificada de asistencia al servicio en un periodo de tres meses cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción firme por falta leve.

4. El abuso de atribuciones cuando no constituya infracción muy grave.

5. El impedimento, la dificultad o la limitación a los ciudadanos, a los subordinados o a las entidades con personalidad jurídica, del ejercicio de los derechos que tengan reconocidos.

6. El dictado de órdenes a los subordinados de ejecución de prestaciones de tipo personal, ajenas al servicio o a los ciudadanos, no relacionadas con el servicio.

7. La falta de subordinación, cuando no constituya infracción más grave.

8. La violación del secreto profesional, cuando no constituya infracción más grave o delito.

9. La no comparecencia a prestar un servicio, ausentarse de él, desatenderlo o colocarse en la situación de no ser localizado para prestarlo. Se entenderán también como servicio las actividades operativas, aunque se desempeñen en ejercicio del puesto de trabajo habitual.

10. La falta de prestación del servicio amparándose en una supuesta enfermedad, la prolongación injustificada de la baja para este, así como el incumplimiento injustificado del deber de entregar en forma y tiempo oportunos los informes médicos que fundamenten aquella.

11. La falta voluntaria y manifiesta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios.

12. La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

13. El incumplimiento de las disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad. El incumplimiento del deber de abstención establecido en este Estatuto cuando no constituya falta muy grave.

14. Dar lugar al extravío, pérdida o sustracción, por negligencia inexcusable, del arma reglamentaria, del carné profesional o de cualesquiera otros documentos o materiales que acrediten su pertenencia al CNI.

15. Cualquier reclamación, petición o manifestación contrarias a la disciplina debida en la prestación del servicio o basadas en aseveraciones falsas, o su formulación con carácter colectivo.

16. Las reclamaciones o peticiones con publicidad o a través de los medios de comunicación social.

17. La ostentación o utilización de armas sin causa justificada, así como su uso en acto de servicio o fuera de él infringiendo las instrucciones u órdenes que regulan su empleo.

18. Causar daño grave en la conservación de los locales, material o demás elementos relacionados con el servicio, o dar lugar, por negligencia inexcusable, a su deterioro, pérdida, extravío o sustracción.

19. El empleo o la autorización para utilizar, para usos no relacionados con el servicio o con ocasión de este, o sin que medie causa justificada, medios, recursos o información de carácter oficial con grave perjuicio para la Administración.

20. La embriaguez o el consumo de estupefacientes o sustancias tóxicas o psicotrópicas fuera del servicio, cuando tales circunstancias tengan carácter habitual o afecten a la imagen del CNI o de la función pública.

21. La superación, al inicio o durante la prestación del servicio, de una tasa de alcohol en sangre superior a 0,3 gramos por litro o de alcohol en aire espirado superior a 0,15 miligramos por litro.

22. La tenencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o similares.

23. La condena en virtud de sentencia firme por un delito doloso, siempre que no constituya infracción penal grave, o por una falta dolosa cuando la infracción penal cometida esté relacionada con el servicio, o cause daño a la Administración o a los administrados.

24. La emisión de informes sobre asuntos de servicio que, sin faltar abiertamente a la verdad, la desnaturalicen, valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos, que no se ajusten a la realidad o la alteren mediante inexactitudes, cuando se cause perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, siempre que el hecho no constituya delito o falta muy grave.

25. El no impedimento, en el personal subordinado, de cualquier acción u omisión tipificada como falta grave en el presente Estatuto.

26. La solicitud y obtención de cambios de destino mediando cualquier recompensa, ánimo de lucro o falseando las condiciones que los regulan.

27. La promoción, el aliento o la participación en cualquier riña o altercado graves entre compañeros.

28. La comisión de falta leve, teniendo anotadas, sin cancelar, dos faltas graves, o dos faltas muy graves, o una grave y otra muy grave, o tres faltas cuando al menos una de ellas sea grave o muy grave.

29. La negligencia grave en el cumplimiento de las obligaciones profesionales o de las órdenes recibidas.

30. Eludir la tramitación o resolución de cualquier asunto profesional u omitir conscientemente una actuación a la que se venga obligado por la función, destino o cargo.

31. La inducción a la comisión de alguna de las faltas previstas en los apartados anteriores.

32. El encubrimiento de la comisión de una falta grave.

33. La infracción de cualquier otro deber u obligación legal o reglamentariamente establecidos que resulten inherentes al cargo o a la función, cuando se produzca de forma grave y manifiesta.

34. Las conductas señaladas en el artículo anterior cuando, por las circunstancias que concurren, intencionalidad y la perturbación del servicio, no constituyan falta muy grave. La apreciación de estas circunstancias para calificar unos hechos como falta grave impedirá que vuelvan a ser consideradas para graduar la sanción que, en su caso, proceda.

#### **Artículo 96. Faltas leves.**

Son faltas leves:

1. La desconsideración o incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o ciudadanos en el ejercicio de sus funciones.



2. La incomparecencia a prestar un servicio, la ausencia de él o la desatención siempre que no constituya falta más grave.
3. El retraso, negligencia o inexactitud en el cumplimiento de los deberes u obligaciones, de las órdenes recibidas o de las normas de régimen interior, así como la falta de rendimiento en el desempeño del servicio habitual.
4. La infracción de las normas sobre el deber de residencia, la desatención del llamamiento para la prestación de un servicio, la no incorporación a su puesto de trabajo con la mayor prontitud posible cuando sea requerido para ello, así como la no comunicación a su Organismo del domicilio o los datos precisos para su localización o la colocación en situación de no ser localizado.
5. La indiscreción en cualquier asunto del servicio.
6. El incumplimiento de las directrices o pautas formativas durante la instrucción o preparación para el desempeño de la labor profesional.
7. El incumplimiento de la jornada de trabajo o la falta de puntualidad en los actos de servicio, sin causa que lo justifique.
8. La omisión del conducto reglamentario para formular cualquier solicitud, reclamación o queja relacionadas con el servicio.
9. El mal uso o descuido en la conservación de los locales, del material y demás elementos de los servicios, así como el incumplimiento de las normas dadas en esta materia, cuando no constituya falta más grave.
10. El descuido en el aseo personal o, en su caso, el incumplimiento de las normas o instrucciones de uniformidad.
11. La exhibición de los distintivos de identificación sin causa justificada.
12. La práctica de cualquier clase de juego en dependencias oficiales siempre que perjudique la prestación del servicio o menoscabe la imagen de la institución.
13. El no impedimento, en el personal subordinado, de cualquier conducta tipificada como falta leve en este Estatuto.
14. La falta de diligencia en la tramitación de las peticiones o reclamaciones, así como su no tramitación cuando hubieran sido formuladas en debida forma.
15. La falta de respeto o las réplicas desatentas a un superior.
16. La inducción a la comisión de alguna de las faltas previstas en los apartados anteriores.
17. El encubrimiento de la comisión de una falta leve.

**Artículo 97. Sanciones.**

1. Las sanciones que pueden imponerse por faltas muy graves son:

- a) La separación del servicio.
- b) La suspensión de funciones de seis meses y un día a seis años.

La suspensión de funciones de más de un año supondrá el cese en el CNI del sancionado. La sanción de suspensión de funciones de duración inferior a un año supondrá la pérdida de antigüedad.

2. Por faltas graves puede imponerse la sanción de suspensión de funciones desde diez días hasta seis meses, que no supondrá pérdida de antigüedad.

3. Por faltas leves pueden imponerse las siguientes sanciones:

- a) La suspensión de funciones hasta diez días, que no supondrá la pérdida de antigüedad.
- b) La reprensión expresa dirigida por escrito al subordinado.

4. La separación del servicio supondrá la extinción de la relación con la Administración de procedencia, ya sea de carácter funcional, civil o militar, estatutaria o laboral de acuerdo con su propia normativa.

5. La sanción de suspensión de funciones superior a seis meses llevará consigo el cese en el puesto de trabajo que se viniera desempeñando.

6. Criterios de graduación de las sanciones.

Para la graduación de la sanción que se vaya a imponer, y actuando bajo el principio de proporcionalidad, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La intencionalidad.
  - b) La reincidencia. Existe reincidencia cuando el personal estatutario, al cometer la falta, ya hubiera sido anteriormente sancionado en resolución firme por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior que no hayan sido canceladas.  
A los efectos de la reincidencia, no se computarán los antecedentes disciplinarios cancelados o que debieran serlo.
  - c) El historial profesional, que, a estos efectos, solo podrá valorarse como circunstancia atenuante.
  - d) La perturbación en el normal funcionamiento del CNI, de la Administración o de los servicios que le estén encomendados.
  - e) El grado de afectación a los principios de disciplina, jerarquía y subordinación.
  - f) En el caso de los artículos 94.8 y 95.23 se valorará específicamente la cuantía o entidad de la pena impuesta en virtud de sentencia firme, así como la relación de la conducta delictiva con la función del CNI.
7. La resolución sancionadora tendrá el grado de clasificación que corresponda de acuerdo con la legislación en materia de secretos oficiales.

### CAPÍTULO III

#### **Extinción de la responsabilidad disciplinaria**

##### **Artículo 98.** *Causas de extinción.*

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción, por la prescripción de la falta o de la sanción o por el fallecimiento del interesado.
2. Si durante la sustanciación de un procedimiento sancionador el interesado dejara de estar sometido al presente Estatuto, se dictará resolución ordenando el archivo del expediente con invocación de la causa. Si el expediente se instruye por falta muy grave y el interesado volviera a quedar sujeto al presente Estatuto, se acordará la reapertura del procedimiento, siempre que no hayan transcurrido cuatro años desde que se hubiera producido la causa que motivó el archivo de las actuaciones.

##### **Artículo 99.** *Prescripción de las infracciones.*

1. Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción comenzará a contar desde que la falta se hubiere cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
2. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al interesado sujeto al procedimiento.
3. Los plazos de prescripción de las faltas graves y muy graves quedarán interrumpidos cuando cualquiera de los hechos integrantes de esas faltas o vinculados con ellos sean objeto de procedimiento judicial penal. Estos plazos volverán a correr cuando se adopte resolución firme por el órgano judicial competente.

##### **Artículo 100.** *Prescripción de las sanciones.*

1. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años, y las impuestas por faltas leves al año.  
Estos plazos comenzarán a computarse desde el día en que se notifique al interesado la resolución sancionadora.
2. El plazo de prescripción no empezará a correr cuando se suspenda el cumplimiento de la sanción en los casos previstos en el capítulo V de este título.

CAPÍTULO IV

**Competencia sancionadora**

**Artículo 101.** *Competencia sancionadora.*

1. Son órganos competentes para imponer las sanciones disciplinarias al personal estatutario del CNI:

a) El Ministro de la Presidencia, para la separación del servicio y la suspensión de funciones de un año y un día hasta seis años.

b) El Secretario de Estado Director, para la suspensión de funciones de seis meses y un día hasta un año.

c) El Secretario General, para la suspensión de funciones hasta seis meses.

d) Los titulares del resto de órganos directivos del CNI para todas las sanciones por faltas leves, respecto del personal de ellos dependiente.

2. Los órganos competentes para imponer sanciones de una determinada naturaleza lo son también para imponer sanciones de naturaleza inferior.

3. Las faltas cometidas por personal que no ocupe un puesto de trabajo en la relación de puestos de trabajo vigente, serán sancionadas por el Secretario General, salvo cuando la competencia corresponda al Secretario de Estado Director o al Ministro de la Presidencia.

CAPÍTULO V

**Procedimiento disciplinario**

**Sección 1.ª Disposiciones generales**

**Artículo 102.** *Procedimiento disciplinario.*

1. Reglas básicas procedimentales:

a) Únicamente se podrán imponer sanciones disciplinarias al personal estatutario del CNI por faltas muy graves o graves en virtud de un expediente disciplinario instruido al efecto, con arreglo a lo dispuesto en este capítulo.

b) Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente disciplinario al que se refiere el apartado anterior, y el procedimiento se regirá por las normas previstas en el artículo 104.

2. Inicio del procedimiento:

a) El procedimiento por falta muy grave o grave se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del Secretario General, bien por propia iniciativa, bien como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

b) Los órganos competentes para la imposición de una sanción por falta leve lo son también para ordenar la incoación del correspondiente procedimiento.

c) La incoación del procedimiento con el nombramiento de instructor y secretario se notificará al personal estatutario sujeto al procedimiento, así como a los designados para desempeñar dichos cargos.

d) De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia o parte de los hechos, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de aquellos. Asimismo, se debe comunicar el archivo de la denuncia, en su caso.

e) Antes de dictar la resolución de incoación del procedimiento, el órgano competente podrá acordar la práctica de una información reservada para el esclarecimiento de los hechos, así como de sus presuntos responsables.

3. Nombramiento de instructor y secretario:

a) En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrarán instructor y secretario, a cuyo cargo correrá su tramitación.

b) El nombramiento de instructor recaerá en un individuo que ostente la condición de personal estatutario del CNI, quien deberá tener, en todo caso, superior o igual subgrupo o grupo de clasificación y, en este caso, al menos el mismo nivel o rango orgánico que el inculpado; en el supuesto de que fueran varios los inculpados, aquella condición deberá acreditarse con relación al imputado de mayor subgrupo, grupo y, en su caso, nivel o rango orgánico.

c) Podrá ser nombrado secretario cualquier miembro del CNI.

#### 4. Abstención y recusación:

a) Al instructor y al secretario se les aplicarán las normas sobre abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

b) El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de quiénes son el instructor y el secretario.

c) La abstención y recusación se plantearán ante el órgano que acordó el nombramiento, el cual resolverá en el plazo de tres días.

d) Contra las resoluciones adoptadas no cabe recurso, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que finalice definitivamente el procedimiento.

#### 5. Práctica de notificaciones:

a) Las notificaciones se practicarán por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción por el interesado, así como de la fecha, la identidad y el contenido del acto. La acreditación de la notificación efectuada se incorporará a las actuaciones.

b) Cuando el interesado rechace la notificación de una resolución o de un acto de trámite, se harán constar en ellos las actuaciones, especificándose las circunstancias del intento de notificación, y se tendrá por efectuado el mismo por medio del sistema informático de gestión documental del CNI, continuándose el procedimiento.

c) Cuando no se pueda practicar una notificación, por no haberse podido localizar al interesado en su unidad de destino o en su domicilio declarado, la notificación se efectuará por medio del sistema informático de gestión documental del CNI, continuándose las actuaciones. El trámite de notificación domiciliaria se entenderá cumplimentado una vez efectuados, en el plazo de tres días, dos intentos llevados a cabo en momentos diferentes.

#### 6. Impulso y tramitación:

a) Los procedimientos sancionadores se seguirán por escrito y se impulsarán de oficio en todos sus trámites.

b) Las comunicaciones entre las autoridades, mandos y órganos que intervengan en la tramitación se efectuarán directamente, sin traslados intermedios. Estas comunicaciones y las que deban tener lugar con los interesados se llevarán a cabo, en lo posible, a través del sistema informático de gestión documental del CNI.

7. Todos los órganos de las Administraciones Públicas prestarán, dentro de sus respectivas competencias y con arreglo a la normativa por la que se rijan, la colaboración que les sea requerida durante la tramitación de los procedimientos sancionadores.

### **Artículo 103. Plazos de instrucción.**

1. El plazo máximo de instrucción del expediente disciplinario, por faltas muy graves y graves, y notificación de la resolución al interesado será de seis meses. Transcurrido este plazo, el procedimiento se entenderá caducado.

2. Este plazo se podrá suspender por un tiempo máximo de seis meses, por acuerdo del Secretario de Estado Director o del Secretario General, a propuesta del instructor, en los siguientes casos:

a) Cuando deban realizarse pruebas técnicas o análisis contradictorios o dirimenes propuestos por los interesados.

b) Cuando deban aportarse documentos y otros elementos de juicio necesarios y, por su volumen o complejidad, ello no pueda realizarse razonablemente en los plazos establecidos.

Si la aportación de dichos documentos o elementos de juicio ha de realizarse por los interesados, la suspensión requerirá la previa solicitud motivada y el acuerdo que la autorice deberá expresar el plazo de suspensión del procedimiento a estos efectos.

c) Cuando deban solicitarse informes preceptivos o que sean determinantes del contenido de la resolución a órganos de la Administración General del Estado o de otras Administraciones Públicas.

### **Sección 2.ª Procedimiento por faltas leves**

#### **Artículo 104. Procedimiento por faltas leves.**

1. El acuerdo por el que se inicie el procedimiento, será notificado al interesado, quien, en los cinco días siguientes, podrá presentar un escrito de oposición, proponer las pruebas que considere necesarias para su defensa y acompañar los documentos que tenga por conveniente.

2. El acuerdo de inicio deberá incorporar la designación del instructor e indicar expresamente los derechos que asisten al interesado, incluida la recusación de quien instruya el procedimiento, advirtiéndole de que, si no formula oposición o no propone la práctica de prueba, podrá resolverse el expediente sin más trámite.

3. Si el interesado hubiera propuesto prueba, la autoridad o mando competente dictará resolución motivada sobre su procedencia, disponiendo lo necesario para su práctica. El instructor designado practicará las diligencias que hubieran sido admitidas para la comprobación de los hechos, recabando las declaraciones, informes y documentos pertinentes, y las que se deduzcan de aquellas.

4. De la prueba practicada y de las demás actuaciones que conformen el procedimiento se dará vista al interesado para que, en el plazo de cinco días, pueda formular las alegaciones que a su derecho convengan.

5. La resolución que se adopte en materia de prueba será notificada al interesado. Frente a dicha resolución no cabrá recurso alguno, sin perjuicio de que se pueda hacer valer la denegación indebida de medios de prueba en el recurso que proceda frente a la resolución del expediente.

6. La tramitación del procedimiento deberá completarse dentro del plazo de dos meses desde el acuerdo de inicio.

7. Terminación. La resolución que ponga fin al procedimiento habrá de dictarse conforme a lo previsto en el artículo siguiente.

### **Sección 3.ª Expediente disciplinario por faltas graves y muy graves**

#### **Artículo 105. Procedimiento.**

1. Medidas cautelares:

a) Cuando el procedimiento se tramite por la comisión de falta grave, y si la naturaleza y circunstancias de esta exigiesen una acción inmediata para mantener la disciplina o evitar perjuicio al servicio, la autoridad que hubiera acordado la incoación del expediente podrá disponer el cese del expedientado en todas o en algunas de sus funciones habituales por un periodo máximo de tres meses.

b) Cuando el procedimiento se tramite por la comisión de falta muy grave, y si la naturaleza y circunstancias de esta exigiesen una acción inmediata para mantener el respeto a la estructura jerárquica o evitar perjuicio al servicio, el Secretario General, previo informe del órgano que tenga atribuido legal o reglamentariamente su asesoramiento jurídico, podrá, además de acordar el cese de funciones previsto en el apartado anterior, resolver el pase del interesado a la situación de suspenso de funciones y su cese en el destino.

c) En cualquier fase del procedimiento, el instructor del expediente podrá proponer a la autoridad que las hubiera acordado, de oficio o a instancia del interesado, y de forma motivada, el alzamiento de las medidas cautelares.

2. El procedimiento respetará los plazos establecidos, sin que la instrucción del expediente pueda exceder de seis meses.

3. Tramitación:

a) El instructor procederá a tomar declaración al inculpado, para lo cual le citará a través del jefe de su organismo de destino o del órgano encargado de la gestión de personal en el caso de no ocupar destino, y ordenará la práctica de cuantas diligencias sean precisas para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

b) Todos los organismos y dependencias de las Administraciones Públicas estarán obligados a facilitar al instructor los antecedentes e informes necesarios para el desarrollo de su actuación, que se solicitarán por el cauce y en la forma adecuada, salvo precepto legal que lo impida.

4. Pliego de cargos:

a) Una vez que se hayan practicado las actuaciones y las diligencias a que se refiere el apartado primero del artículo anterior, el instructor formulará, si a ello hubiera lugar, el correspondiente pliego de cargos, que comprenderá todos los hechos imputados, la calificación jurídica y la sanción que se estime procedente.

b) El instructor podrá apartarse, motivadamente, de los hechos expresados en el acuerdo de inicio, pero no incluirá otros que no guarden relación directa con los contenidos del mismo.

c) El instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o el levantamiento de la medida de cese en todas o algunas de las funciones habituales del personal sujeto al procedimiento disciplinario que, en su caso, se hubiera adoptado.

d) Cuando el expediente se incoe por faltas disciplinarias derivadas de condena por sentencia penal, se acompañará al pliego de cargos la sentencia condenatoria.

e) El pliego de cargos se notificará al expedientado, dándole vista de lo actuado, quien podrá contestarlo en el plazo de diez días, alegando cuanto considere oportuno en su defensa, acompañando los documentos pertinentes y proponiendo la práctica de las pruebas que estime necesarias.

f) Cuando el interesado, por escrito o mediante comparecencia ante el instructor y secretario, mostrara su conformidad con el pliego de cargos, se elevará el expediente a la autoridad competente para resolver.

5. Prueba: Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor, de oficio o a instancia del interesado, acordará la práctica de las pruebas admisibles en derecho que estime pertinentes. La resolución que se adopte será motivada y se notificará al expedientado, y contra ella no cabrá recurso alguno, sin perjuicio de que se pueda reproducir la petición de las pruebas que hubieran sido denegadas, en el trámite de alegaciones a la propuesta de resolución y en el recurso contra la resolución del expediente.

6. Propuesta de resolución:

a) El instructor, cuando considere concluso el expediente, formulará propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, hará la valoración jurídica de los mismos y manifestará si los estima constitutivos de falta, con indicación, en su caso, de cuál sea esta, la responsabilidad del expedientado y la sanción a imponer.

b) La propuesta de resolución del expediente se notificará por el instructor al interesado, dándole vista del expediente y facilitándole una copia completa de la documentación que no hubiera sido entregada con anterioridad, para que, en el plazo de diez días, pueda alegar cuanto considere conveniente a su defensa y aporte cuantos documentos estime de interés.

Con el objeto de salvaguardar el carácter de materia clasificada de la totalidad o parte del expediente disciplinario, se podrá sustituir la entrega de copia de la documentación que no hubiera sido entregada con anterioridad por el acceso, controlado por el secretario del mismo, con vista al expediente en dependencias del CNI, pudiendo el expedientado tomar las notas que precise para el mejor ejercicio de su derecho de defensa.

c) Formuladas las alegaciones por el interesado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá el expediente, con carácter inmediato, a la autoridad competente para resolver, a través de la que, en su caso, hubiera acordado la incoación del expediente.

d) Cuando la autoridad disciplinaria careciera de la competencia para imponer la sanción que considere adecuada, remitirá el expediente a la que estime competente.

7. Terminación sin declaración de responsabilidad: Si en cualquier fase del procedimiento el instructor deduce la inexistencia de responsabilidad disciplinaria o de pruebas adecuadas para fundamentarla, propondrá a la autoridad que ordenó la incoación del expediente la terminación del expediente sin declaración de responsabilidad, expresando las causas que la motivan.

8. Reducción de plazos: Por razones de urgencia derivadas de la necesidad de mantener el respeto a la estructura jerárquica, la ejemplaridad, o por la notoriedad o gravedad de los hechos, el órgano que acordó la incoación podrá disponer que los plazos de tramitación del expediente se reduzcan a la mitad del tiempo previsto, salvo los de contestación al pliego de cargos y de alegaciones a la propuesta de resolución.

9. Actuaciones complementarias:

a) Recibido el expediente disciplinario, la autoridad competente para resolver, tras el examen de lo actuado, podrá devolver el expediente al instructor para que practique las diligencias complementarias o las que hubieran sido omitidas y resulten imprescindibles para la resolución.

b) En todo caso, después de practicadas estas diligencias y antes de remitir de nuevo el expediente a dicha autoridad, se dará vista de lo actuado en último lugar al expedientado sometido a expediente, para que, en el plazo de diez días, alegue cuanto estime conveniente en su defensa.

c) Si el órgano competente para resolver apreciara que la calificación apropiada reviste mayor gravedad que la indicada en la propuesta de resolución o que los hechos contenidos en esta son merecedores de una sanción sustancialmente superior a la propuesta, se dará traslado de esta circunstancia al expedientado a fin de que, en el plazo de diez días, pueda formular alegaciones al respecto.

d) Antes de adoptar cualquiera de las determinaciones expresadas en el apartado anterior y previamente a dictar resolución, será preceptivo el informe del órgano que tenga atribuido legal o reglamentariamente el asesoramiento jurídico de los órganos con competencia sancionadora.

10. Resolución: Recibido el expediente, el órgano que acordó su incoación procederá, previo examen de lo actuado, tras la práctica de las diligencias complementarias que considere oportunas y, en todo caso, el dictamen del órgano que tenga atribuido legal o reglamentariamente el asesoramiento jurídico de los órganos con competencia sancionadora, a dictar la resolución motivada que corresponda, si estuviera dentro de sus atribuciones, y, en caso contrario, lo remitirá al órgano competente.

11. Contenido de la resolución:

a) La resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá ser motivada y en ella no se podrán introducir hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica siempre que no sea de mayor gravedad o de lo previsto en la letra c del apartado 9.

b) En la resolución se determinará con toda precisión la falta que se estime cometida y se señalarán los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el personal estatutario responsable, la sanción que se le impone y los recursos que procedan contra ella, el órgano ante el que han de presentarse y los plazos para interponerlos.

c) Tanto en el supuesto anterior como cuando la resolución estimara la inexistencia de falta disciplinaria o de responsabilidad del expedientado, se deberá hacer declaración expresa, si procede, sobre las medidas provisionales que se hayan podido adoptar durante el procedimiento.

d) La resolución del expediente será notificada en forma al expedientado dentro de los diez días siguientes a la fecha en que fuera adoptada. Asimismo, se notificará al denunciante, si lo hubiera.

### **Sección 4.ª Ejecución**

#### **Artículo 106.** *Ejecución de la sanción.*

1. Ejecutividad de las sanciones:

a) Las sanciones impuestas serán inmediatamente ejecutivas, no suspendiendo su cumplimiento la interposición de tipo alguno de recurso, administrativo o judicial.

b) Las sanciones comenzarán a cumplirse el mismo día en que se notifique al infractor la resolución por la que se le imponen, si en esta no se dispusiere, motivadamente, lo contrario.

c) De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución, por hallarse el expedientado en situación administrativa que lo impida, ésta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

d) No cabrá la suspensión de las sanciones impuestas salvo en los supuestos previstos en el apartado tercero de este artículo y con las limitaciones establecidas en él.

2. Concurrencia de sanciones: Cuando concurren varias sanciones y no sea posible su cumplimiento simultáneo, se cumplirán por orden de mayor a menor gravedad.

3. Suspensión de las sanciones: El órgano competente para imponer la sanción podrá proponer al Secretario de Estado Director, de manera motivada, la suspensión de la misma por plazo inferior al de su prescripción. El Ministro de la Presidencia y el Secretario de Estado Director podrán acordar la suspensión de las sanciones que impongan.

#### **Artículo 107.** *Anotación y cancelación.*

1. Las sanciones disciplinarias se anotarán en el registro de personal, con indicación de las faltas que las motivan.

2. Transcurridos seis meses desde el cumplimiento de la sanción, si se tratara de faltas leves, o uno y tres años, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con separación del servicio, respectivamente, se acordará de oficio la cancelación de aquellas anotaciones, siempre que durante aquel tiempo no hubiese sido sancionado el interesado por hechos cometidos en esos mismos periodos. La cancelación producirá el efecto de anular la anotación sin que pueda certificarse sobre ella, salvo cuando lo soliciten las autoridades competentes para ello; en este caso, se hará constar expresamente la cancelación, pero a los efectos exclusivos de su expediente personal.

## CAPÍTULO VI

### **Recursos**

#### **Artículo 108.** *Recursos.*

Contra las resoluciones sancionadoras, los interesados podrán interponer, por escrito, los recursos de alzada y reposición en los términos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sin perjuicio del cumplimiento de las sanciones impuestas.

## TÍTULO X

### **Cooperación con otras Administraciones Públicas**

#### **Artículo 109.** *Relaciones con otras Administraciones Públicas.*

1. El CNI promoverá y mantendrá con el resto de Administraciones Públicas las relaciones de cooperación y coordinación en materia de personal que se deriven de la aplicación de este Estatuto y que sean necesarias para el mejor cumplimiento de sus misiones.



2. El órgano con competencia general en materia de personal de la Administración General del Estado podrá suscribir con el órgano correspondiente del CNI un convenio o instrumento de colaboración en el que se establezcan, para el ámbito de la Administración General del Estado, qué puestos de trabajo, del ámbito del Ministerio de la Presidencia o, en su caso, de aquel departamento al que se encuentre adscrito el CNI, podrán ser ocupados por el personal estatutario permanente del CNI.

En todo caso, cuando la movilidad a la Administración General del Estado venga motivada por la pérdida de la idoneidad que determinó la adquisición de la condición de personal estatutario permanente deberá quedar acreditado que la falta de idoneidad no se ha producido como consecuencia de la existencia de una incapacidad permanente que impida el desarrollo de otros puestos de trabajo. Corresponde al Secretario de Estado Director la apreciación de las causas que determinen la citada pérdida de las condiciones de idoneidad y adoptar la correspondiente resolución. La motivación de dicha resolución se referirá a la competencia para adoptarla.

El Convenio o instrumento de colaboración que se suscriba contemplará, en todo caso, aquellos supuestos en los que pueda reconocerse, en su caso, la progresión en la carrera profesional como personal estatutario del CNI, así como los términos en que se podrá llevar a cabo tal reconocimiento en la Administración General del Estado. En todo caso, el personal estatutario del CNI que pase a prestar servicios en la Administración General del Estado, se regirá por la normativa aplicable al personal funcionario de esta, sin perjuicio del deber de reserva establecido en el artículo 75.

En el supuesto de que el personal estatutario permanente ostente además la condición de personal funcionario o militar la movilidad a la Administración General del Estado o a otras Administraciones Públicas la realizará mediante el reingreso a su Cuerpo de origen.

## TÍTULO XI

### Recursos

#### **Artículo 110.** *Fin de la vía administrativa.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 108, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, las resoluciones que dicten, en ejercicio de las competencias que tengan atribuidas en materia de personal, el Ministro de la Presidencia y el Secretario de Estado Director ponen fin a la vía administrativa y contra ellas podrá interponerse recurso de reposición, con carácter potestativo, o recurso contencioso-administrativo.

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.  
Más información en [info@boe.es](mailto:info@boe.es)