

I. DISPOSICIÓN XERAIS

MINISTERIO DA PRESIDENCIA

3907 *Real decreto 240/2013, do 5 de abril, polo que se aproba o Estatuto do persoal do Centro Nacional de Intelixencia.*

A Lei 11/2002, do 6 de maio, reguladora do Centro Nacional de Intelixencia, establece no seu artigo 8.1 que o persoal que preste servizos no Centro Nacional de Intelixencia, calquera que for a súa procedencia, estará sometido a un mesmo e único estatuto de persoal que será aprobado polo Goberno.

O Estatuto do persoal do Centro Nacional de Intelixencia actualmente vixente foi aprobado polo Real decreto 1324/1995, do 28 de xullo, para o persoal do entón Centro Superior de Información da Defensa, modificado posteriormente polo Real decreto 327/2004, do 27 de febreiro, que adaptou, na medida do posible, aquel texto orixinal ás novidades lexislativas introducidas pola aprobación da Lei 11/2002, do 6 de maio, reguladora do Centro Nacional de Intelixencia. Esta reforma pretendeu, así mesmo, adecuar este réxime do persoal ás novas necesidades da organización evidenciadas polo transcorrer do tempo desde a aprobación daquel estatuto orixinal en 1995.

Esta normativa supuxo un enorme avance na normalización do réxime xurídico do entón Centro Superior de Información da Defensa, cuxos instrumentos en materia de persoal permitiron, até o de agora, ir desenvolvendo, coa maior eficacia posible, as funcións asignadas ao Centro Nacional de Intelixencia pola lei; no entanto, actualmente, non responde ás exigencias que en materia de persoal presenta o funcionamento eficaz da estrutura e organización dun servizo de intelixencia fronte aos riscos e ameazas do mundo actual e ao nivel de requirimentos de intelixencia que o cumprimento da súa misión e a mellora continua dos seus obxectivos demanda. A aplicación desta normativa no transcorrer destes anos puxo en evidencia as súas carencias e lagoas en aspectos esenciais fronte a outras normativas reguladoras do persoal doutros colectivos de empregados públicos, sexan de natureza civil ou militar.

Así, a adquisición e perda da condición de persoal estatutario, o réxime de formación, as avaliacións, as situacións administrativas, o réxime de incompatibilidades e disciplinario, a determinación da carreira profesional, os grupos de clasificación, a mobilidade do persoal, o réxime de dereitos e deberes profesionais e a mobilidade entre administracións son materias e aspectos necesitados dunha regulación moderna adecuada aos requirimentos actuais de eficacia e eficiencia do Centro Nacional de Intelixencia, enfrontado a novos retos, riscos e ameazas de natureza moi diferente ás existentes cando se aprobou o actual estatuto.

Este estatuto responde á exigencia de conformar un réxime xurídico do persoal do Centro Nacional de Intelixencia desde a base das institucións e instrumentos máis eficaces e avanzados das normativas da función pública civil e da militar que, adecuados ás especiais características das funcións do Centro Nacional de Intelixencia atribuídas pola lei, sirvan con exemplaridade o interese xeral do Centro, e a un tempo doten o persoal, desde o punto de vista individual, dunhas maiores expectativas profesionais. É manifesto en todo o seu texto o esforzo por conciliar, en todo o posible, o interese xeral do Centro, encamiñado á consecución dos seus obxectivos de intelixencia, cos lexítimos intereses profesionais de cada un dos seus membros na promoción e mellora da súa carreira profesional, o cal, por outra parte, redundará no seu mellor servizo ao Centro.

A especial misión e funcións legalmente encomendadas ao Centro Nacional de Intelixencia requiren un réxime xurídico sobre a relación profesional dos seus membros coa institución que combine de maneira eficaz e adecuada os principios fundamentais que informan o servizo dos empregados públicos de natureza civil e os de natureza militar. Esta complementariedade e conxugación destas normativas do persoal civil e

militar constitúe un novo mandado ao Goberno introducido na reforma do artigo 8.1 da Lei 11/2002, do 6 de maio, operada pola disposición derradeira quinta da Lei 39/2007, do 19 de novembro, da carreira militar.

Neste senso, a entrada en vigor da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público, ben que non é de aplicación directa ao persoal do Centro Nacional de Intelixencia, introduce melloras evidentes nas institucións que conforman a prestación de servizos dentro das administracións públicas. Os principios que inspiran esta normativa resultan plenamente aplicables, coas adaptacións e peculiaridades propias dun servizo de intelixencia, ao réxime do persoal do Centro Nacional de Intelixencia.

Deste xeito, os principios reitores relativos ao servizo pleno do persoal aos intereses xerais, a igualdade, o mérito e a capacidade no ascenso e a promoción profesional, a igualdade de trato entre mulleres e homes, a obxectividade, profesionalidade e imparcialidade no servizo, a eficacia na planificación e xestión dos recursos humanos, o desenvolvemento e cualificación profesional permanente dos seus membros, a avaliación e responsabilidade no cumprimento das súas funcións, a xerarquía na atribución, ordenación e desempeño das tarefas profesionais, e, por último, a cooperación con outras administracións públicas, principio este, recollido na última reforma do artigo 8.1 da Lei 11/2002, do 6 de maio, pola Lei 39/2007, do 19 de novembro, informan o réxime xurídico que aproba este real decreto.

Por outro lado, as profundas reformas da lexislación de persoal no ámbito das Forzas Armadas e do Corpo da Garda Civil, mediante a aprobación da Lei 39/2007, do 19 de novembro, a Lei orgánica 9/2011, do 27 de xullo, de dereitos e deberes dos membros das Forzas Armadas, a Lei orgánica 11/2007, do 22 de outubro, reguladora dos dereitos e deberes dos membros da Garda Civil, e a Lei 8/2006, do 24 de abril, de tropa e mariñeiría, así como a derogación da Lei 85/1978, do 28 de decembro, de reais ordenanzas para as Forzas Armadas, provocaron polo seu rango legal que determinados aspectos do até agora vixente estatuto se vexan desprovistos das disposicións legais de referencia a que se remitían algúns dos seus preceptos.

Igualmente, estas novas disposicións legais conteñen melloras substanciais en determinados instrumentos da xestión e planificación dos recursos humanos que se considerou positivo, de acordo co mandado lexislativo xa referido, adaptar e adecuar ao persoal do Centro Nacional de Intelixencia.

Tamén, na medida do posible, atendendo á existencia dunha dispoñibilidade permanente para o servizo, dentro e fóra do territorio nacional, do seu persoal, este estatuto dispón o necesario para unha adecuada conciliación da vida persoal, familiar e profesional, e garante, en todo caso, a efectiva igualdade entre homes e mulleres, medidas, todas elas, de aplicación xa xeneralizada no ámbito da Administración pública após as últimas reformas lexislativas e que este estatuto recolle e desenvolve expresamente, suplindo as lagoas nesta materia do até agora vixente estatuto. Na redacción desta norma foise consciente do enorme sacrificio persoal que supón a especial prestación de servizos nun servizo de intelixencia, para o cal a lei clasifica como segredo todo o relativo aos seus recursos humanos.

Con todo isto, este estatuto servirá o obxectivo principal da súa aprobación, que é o cumprimento máis eficaz da misión do Centro Nacional de Intelixencia relativa á súa responsabilidade no asesoramento ao presidente do Goberno na prevención de riscos, perigos e ameazas contra a independencia ou integridade territorial de España, os intereses nacionais e a estabilidade do Estado de dereito e as súas institucións. Todos os instrumentos xurídicos que conforman este estatuto oriéntanse a ese fin coa debida conciliación dos lexítimos intereses profesionais de cada un dos seus membros na promoción e mellora da súa carreira profesional.

Por último, débese sinalar que se introduciron unha serie de disposicións adicionais e derradeiras que se refiren a distintas materias que requiren un tratamento específico. Entre estas, pódese salientar o réxime xurídico básico do persoal laboral que presta servizos no Centro Nacional de Intelixencia que en ningún caso pode dedicarse a materias relacionadas coa intelixencia, pero que presta servizos esenciais de mantemento e

funcionamento dentro del. Así mesmo, preténdese dar o adecuado tratamento á carreira do persoal militar e da Garda Civil que presta servizos directamente relacionados coa seguraza e a defensa nacional, co obxecto de que non vexan prexudicadas as súas lexítimas aspiracións no seu corpo de procedencia, conforme os requisitos establecidos por este ministerio, de maneira que se cumpra o preceptuado na disposición derradeira quinta, número 2, da Lei 39/2007, do 19 de novembro, da carreira militar, o que redundará na selección do persoal. Así mesmo, modifícase o Real decreto 436/2002, do 6 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica do CNI para, mantendo as tres direccións técnicas xa existentes baixo a dependencia directa do secretario xeral, engadir como requisitos para os designados que sexan persoas de recoñecida experiencia e competencia profesional no ámbito da intelixencia.

O Estatuto do persoal do Centro Nacional de Intelixencia é aprobado polo Goberno en cumprimento do establecido no artigo 8.1 da Lei 11/2002, do 6 de maio.

Na súa virtude, por proposta da vicepresidenta do Goberno e ministra da Presidencia, e coa aprobación previa do ministro de Facenda e Administracións Públicas de acordo co Consello de Estado e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do 5 de abril de 2013,

DISPOÑO:

Artigo único. *Aprobación do Estatuto do persoal do Centro Nacional de Intelixencia.*

Apróbase o Estatuto do persoal do Centro Nacional de Intelixencia, cuxo texto se insire a seguir.

Disposición adicional primeira. *Persoal laboral.*

1. O Centro Nacional de Intelixencia (en diante CNI) poderá contratar persoal con carácter laboral para atender as súas necesidades de funcionamento e mantemento, que consistirán no exercicio de empregos de carácter instrumental correspondentes a áreas de mantemento e conservación de edificios, equipamentos e instalacións ou o exercicio dun oficio concreto e que, en ningún caso, poderán estar vinculadas co exercicio efectivo das funcións encomendadas ao CNI pola lei. Neste caso, e en virtude das especiais características e peculiaridades das actividades desenvolvidas polo CNI, serán aplicables á selección do persoal laboral, con carácter xeral, os mesmos requisitos de participación e sistemas selectivos que os establecidos no Estatuto do persoal do CNI para o persoal estatutario.

En todo caso, e segundo dispón o artigo 8.1 da Lei 11/2002, do 6 de maio, reguladora do Centro Nacional de Intelixencia, subordínase a contratación laboral ou a prestación de servizos ao mantemento das condicións necesarias para posuír a correspondente habilitación de seguraza. Neste senso, a motivación da resolución que acorde a perda da habilitación de seguraza referirase á competencia para concedela. A perda desta habilitación considerarase incumprimento contractual por transgresión da boa fe, o cal constitúe causa de despedimento disciplinario.

2. A relación de postos de traballo do persoal laboral recollerá a totalidade dos postos, as categorías profesionais e complementos de posto. A modificación da relación de postos de traballo, cando supoña incremento de gasto, competará ao ministro da Presidencia, que deberá contar co informe favorable previo do ministro de Facenda e Administracións Públicas e, cando a dita modificación non supoña incremento de gasto, competará ao secretario de Estado director.

3. En concordancia co disposto no artigo 10.2 da Lei 11/2002, do 6 de maio, e o artigo 3.d) do Real decreto 436/2002, do 10 de maio, ao secretario xeral corresponderalle exercer as competencias en materia de contratación de persoal laboral, por desempeñar a xefatura superior de persoal.

4. Os procesos selectivos previstos neste estatuto para adquirir a condición de persoal estatutario poderán reservar unha porcentaxe das prazas convocadas para a súa

provisión pola quenda de promoción interna por persoal laboral contratado cunha antigüidade mínima no CNI de dous anos. En todo caso, as prazas correspondentes á quenda de promoción interna que non se cubran incrementarán a quenda libre.

O tempo de servizos efectivos prestados como persoal laboral no CNI, así como, se for o caso, as probas selectivas superadas para acceder a esa condición, serán valorados como méritos para os efectos do acceso deste persoal á condición de persoal estatutario.

5. O persoal a que se refire esta disposición rexerá pola lexislación laboral e non lle son de aplicación as normas da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público, referidas ao persoal laboral das administracións públicas.

6. Os dereitos de representación e sindicación exerceránse de modo que en ningún caso se poderá vulnerar o coñecemento de datos ou informacións sobre os medios ou actividades do CNI, tal e como exige o artigo 5 da Lei 11/2002, do 6 de maio. Neste senso, e só para os efectos do disposto na disposición adicional terceira da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, determínase que as instalacións do CNI teñen a consideración de establecemento militar, con independencia do departamento ministerial a que estea adscrito o Centro.

Disposición adicional segunda. *Gabinete do Secretario de Estado Director. Persoal eventual.*

1. O Gabinete do Secretario de Estado Director é o órgano de apoio deste cuxos membros realizan tarefas de confianza, asesoramento especial e, en particular, de apoio nas relacións institucionais. O Gabinete do Secretario de Estado Director rexerá polo disposto na lexislación vixente. Os postos de director do Gabinete e de asesor poderán proveerse con persoal eventual ou persoal estatutario do CNI.

En todo caso, os membros do Gabinete cesarán de modo automático cando cese o secretario de Estado director.

2. O persoal non estatutario do CNI que, en virtude de nomeamento do secretario de Estado director e con carácter non permanente, baixo as condicións establecidas legalmente, realiza funcións cualificadas como de confianza, asistencia directa ou asesoramento especial no Gabinete do Secretario de Estado Director, é denominado persoal eventual, e non pode, en ningún caso, ocupar posto de traballo nin desempeñar funcións propias do persoal estatutario.

3. O persoal eventual rexerá polas previsións que para o dito persoal de maneira expresa se establezan no estatuto do persoal do CNI. Ademais, seralle de aplicación o réxime de obrigacións, e no que resulte adecuado á súa condición, o réxime de dereitos que se contén no mencionado estatuto. Así mesmo, este persoal deberá posuír ou estar en condicións de obter informe favorable de seguranza, acorde coas características propias do posto de traballo que se vai ocupar.

Ao persoal eventual que sexa persoal funcionario e opte por permanecer en servizo activo seralle de aplicación o réxime de dereitos contidos no Estatuto do persoal do CNI en todo aquilo que resulte compatible coa lexislación aplicable ao seu corpo de procedencia. En todo caso, quedarán salvagardados os dereitos de progresión na carreira profesional que poidan terse establecido para os funcionarios de carreira na Administración xeral do Estado.

Así mesmo, o persoal eventual sen vinculación previa coa Administración encóntrase sometido ao réxime disciplinario de acordo co establecido neste estatuto. A responsabilidade disciplinaria do persoal eventual con vinculación previa coa Administración será exixida de acordo co previsto para o seu corpo ou escala de procedencia.

Disposición adicional terceira. *Clasificación de segredo.*

1. En virtude do disposto no artigo 5.1 da Lei 11/2002, do 6 de maio, reguladora do Centro Nacional de Intelixencia, e na lexislación reguladora dos segredos oficiais e nos acordos internacionais, outórgase a clasificación de segredo ou, se for o caso, o maior

nivel de clasificación que se estableza na dita lexislación e nos mencionados acordos ás materias contidas nos artigos, capítulos e títulos do Estatuto aprobado por este real decreto que se indican a seguir:

- a) A relación de postos de traballo mencionada no artigo 80.
- b) O Rexistro de Persoal e a súa relación co Rexistro Central de Persoal dependente da Secretaría de Estado de Administracións Públicas mencionada no artigo 15 e para os efectos previstos na cooperación para a mobilidade interadministrativa.
- c) Os nomeamentos mencionados nos artigos 12 e 13.
- d) A asignación de postos de traballo conforme o previsto no título VIII.
- e) Os informes, avaliacións e valoracións mencionados no capítulo III do título IV e, en xeral, todas aquelas materias de cuxo coñecemento por persoas non facultadas se derive información sobre o persoal do CNI.

2. A clasificación de segredo enténdese sen prexuízo do cumprimento dos trámites de audiencia, alegacións e notificacións directas aos interesados establecidos nas leis.

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

O disposto no artigo 82 sobre clasificación en subgrupos e grupos e no 60 sobre promoción interna non producirá efectos no grupo de clasificación nin na carreira militar ou administrativa que o persoal militar ou funcionario civil teña no corpo ou escala a que pertenza ou na súa Administración de orixe.

Ao persoal que por razón do seu ingreso ou integración permanente no CNI quedase en situación de excedencia na súa Administración de orixe seralle computable, en caso de reingreso, o tempo servido no CNI para efectos de trienios.

Disposición adicional quinta. *Vivendas militares e apoio á mobilidade xeográfica.*

O persoal estatutario que se encontre en situación de servizo activo no CNI e que sexa persoal militar de carreira conservará os dereitos establecidos na lexislación sobre mobilidade xeográfica das Forzas Armadas nas mesmas condicións que o persoal militar en servizo activo de acordo co previsto na disposición adicional sexta da Lei 26/1999, do 9 de xullo, de medidas de apoio á mobilidade xeográfica dos membros das Forzas Armadas.

Disposición adicional sexta. *Permiso de armas.*

O persoal estatutario do CNI unicamente poderá portar armas de fogo regulamentadas e de dotación cando por necesidades do servizo sexa expresamente autorizado polo secretario de Estado director do CNI. O CNI levará un rexistro deste persoal autorizado. Para este persoal e só para os efectos previstos nesta disposición, será considerada como autorización para portar as referidas armas de fogo o seu carné profesional.

Disposición adicional sétima. *Identificación do persoal estatutario do CNI.*

De acordo co previsto no artigo 5 da Lei 11/2002, do 6 de maio, os membros do CNI, cando comparezan ante as autoridades competentes por motivos relacionados con actividades do servizo, demostrarán a súa identidade mediante a tarxeta de identidade profesional regulada polo ministro da Presidencia. Así mesmo, todos os organismos e institucións públicos e privados recoñecerán esta tarxeta como documento válido de identificación para os efectos do cumprimento das funcións legais encomendadas ao CNI.

Disposición transitoria primeira. *Réxime disciplinario.*

1. Os procedementos que, na data de entrada en vigor deste real decreto, se encontraren en tramitación continuarán rexéndose até a súa conclusión polas normas vixentes no momento da súa iniciación, salvo se as deste real decreto foren máis favorables para o expedientado.

2. As faltas disciplinarias cometidas con anterioridade á referida data serán sancionadas conforme a normativa anterior, salvo se as disposicións deste real decreto foren máis favorables para o interesado, caso en que se aplicarán estas.

Disposición transitoria segunda. *Situación administrativa dos funcionarios públicos no seu corpo ou escala de procedencia.*

De conformidade co disposto na disposición derradeira cuarta da Lei 7/2007, do 12 de abril, e en canto non entre en vigor a Lei da función pública da Administración xeral do Estado que regule a situación administrativa cuxo suposto se encontra previsto no artigo 85.2.b) da Lei 7/2007, do 12 de abril, os funcionarios públicos que sexan persoal estatutario temporal ou que no futuro adquiren tal condición mediante as probas de selección establecidas neste estatuto, continuarán na situación de servizo activo prevista na Lei 30/1984. O funcionario que xa tivese a condición de persoal estatutario permanente continuará na situación de excedencia voluntaria prevista na Lei 30/1984.

Disposición transitoria terceira. *Entrada en vigor da nova clasificación profesional.*

1. O persoal estatutario pertencente aos grupos de clasificación existentes cando entre en vigor este real decreto integrárase nos subgrupos e grupos de clasificación previstos no artigo 82 do Estatuto aprobado por este real decreto de acordo coas seguintes equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo A1.
- Grupo B: Subgrupo A2.
- Grupo C: Subgrupo C1.
- Grupo D: Subgrupo C2.
- Grupo E: Agrupacións profesionais.

2. O persoal estatutario do subgrupo C1 que reúna a titulación exixida poderá promoverse ao grupo A, subgrupo A2, sen necesidade de pasar polo novo grupo B de acordo co establecido no artigo 60 do estatuto aprobado por este real decreto.

3. Mentres non se proceda á implantación dos novos títulos universitarios a que se refire o artigo 82, para o acceso á condición de persoal estatutario seguirán sendo válidos os títulos oficiais e ensinanzas vixentes na data de entrada en vigor deste real decreto que habilitaban para o acceso aos grupos de clasificación existentes, e integrárase nos subgrupos e grupos de clasificación previstos no artigo 82 do estatuto aprobado por este real decreto, de acordo coas equivalencias establecidas no número 1 desta disposición.

4. O secretario de Estado director aprobará as disposicións internas que permitan a adecuación do proceso de selección de persoal e da carreira profesional aos subgrupos e grupos profesionais previstos no artigo 82 e aos novos títulos educativos oficiais que vaian entrando en vigor.

Disposición transitoria cuarta. *Réxime transitorio xeral.*

As disposicións contidas neste real decreto sobre ensino, historiais profesionais, avaliacións e carreira profesional deberán estar plenamente aplicadas no prazo máximo dun ano a partir da súa entrada en vigor.

Disposición transitoria quinta. *Complemento persoal e transitorio.*

En concordancia co disposto pola disposición transitoria única número 3 da Lei 11/2002, do 6 de maio, o persoal que, como consecuencia da aplicación inicial das disposicións contidas no real decreto, experimente unha diminución no total das súas retribucións anuais terá dereito a un complemento persoal e transitorio pola diferenza, que será absorbido por calquera futura mellora retributiva segundo os criterios que establezan as sucesivas leis de orzamentos xerais do Estado.

Para o cálculo deste complemento unicamente se terán en conta as retribucións complementarias, excluindo delas os incentivos ao rendemento e as indemnizacións.

Disposición transitoria sexta. *Adaptación das situacións administrativas.*

Ao persoal estatutario que se encontre nalgunha das situacións administrativas cuxa regulación quede modificada polo estatuto seralle de aplicación a nova normativa con efectos desde a súa entrada en vigor, e pasará, se for o caso, de oficio á situación que corresponda.

Disposición transitoria sétima. *Efectos económicos.*

Os efectos económicos da aplicación das disposicións do estatuto aprobado por este real decreto recoñeceranse, en todo caso, a partir da súa entrada en vigor.

Disposición transitoria oitava. *Cadro médico de aptitude psicofísica.*

Até que se aprobe por orde ministerial o cadro de condicións psicofísicas do persoal estatutario do CNI que permita ao órgano pericial competente emitir os ditames oportunos nos supostos previstos no presente real decreto, continuarán emitíndose estes ditames de acordo co cadro de condicións psicofísicas en vigor para as Forzas Armadas.

Disposición transitoria novena. *Integración como permanente do persoal estatutario temporal.*

Ao persoal estatutario que teña a condición de persoal temporal cando entre en vigor o estatuto aprobado por este real decreto poderáselle ofrecer a posibilidade de integrarse con carácter permanente a partir dos tres anos de prestar servizo.

Aos que non sexan considerados idóneos para a súa integración con carácter permanente comunicáraselles isto antes de finalizar o sexto ano de servizo efectivo no CNI, e deben causar baixa no prazo máximo de seis meses desde a comunicación.

Nesta condición de persoal temporal non se poderá permanecer máis de sete anos, excepto nos supostos previstos no estatuto aprobado por este real decreto.

Disposición transitoria décima. *Réxime de protección social do persoal estatutario do CNI en función da data de adquisición da dita condición.*

O persoal que obtivese a condición de persoal estatutario do CNI con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2011 manterá o réxime de protección social previsto no estatuto aprobado polo Real decreto 1324/1995, integrado polo réxime de clases pasivas do Estado fronte aos riscos de vellez, incapacidade e morte e supervivencia, e pola acción específica que a lei encomenda ao Instituto Social das Forzas Armadas fronte ás contingencias de necesidade de asistencia sanitaria, incapacidade temporal, inutilidade para o servizo e cargas familiares, de acordo co establecido pola disposición adicional trixésimo sétima 1 da Lei 17/2012, do 27 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2013.

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa.*

Quedan derogados o Real decreto 1324/1995, do 28 de xullo, polo que se establece o Estatuto do persoal do Centro Superior de Información da Defensa, e o Real decreto 327/2004, do 27 de febreiro, polo que se modifica o anterior, así como cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan, contradigan ou resulten incompatibles co disposto neste real decreto.

Disposición derradeira primeira. *Modificación do Real decreto 436/2002, do 10 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica do CNI, modificado polo Real decreto 612/2006, do 19 de maio, e pola Orde DEF/2962/2009, do 2 de novembro.*

A alínea c) do artigo 1, estrutura orgánica, do Real decreto 436/2002, do 10 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica do CNI, modificado por Real decreto 612/2006, do 19 de maio, e pola Orde DEF/2962/2009, do 2 de novembro, queda redactada como segue:

«c) Tres direccións técnicas, baixo a dependencia directa do secretario xeral. Os seus titulares terán rango de director xeral e serán designados, conforme o previsto no artigo 9.2.a) da Lei 11/2002, do 6 de maio, entre persoas de recoñecida experiencia e competencia profesional no ámbito da intelixencia.»

Disposición derradeira segunda. *Relación de postos de traballo.*

No prazo de seis meses incorporaranse, se for o caso, á relación de postos de traballo do CNI as modificacións necesarias para adecuar o seu contido ao disposto no estatuto aprobado por este real decreto.

Disposición derradeira terceira. *Persoal non incluído na relación de postos de traballo do CNI.*

O persoal funcionario de carreira que preste servizos no CNI baixo a súa dependencia funcional pero sen adquirir a condición de persoal estatutario, permanecendo adscrito á Administración xeral do Estado, aos seus organismos públicos ou a calquera outra Administración, poderá percibir o total ou unha parte das súas retribucións con cargo aos créditos orzamentarios do CNI, en uso da súa autonomía orzamentaria.

Para isto, o CNI establecerá co organismo de adscrición do persoal afectado, mediante os instrumentos de colaboración que procedan, o obxecto da dependencia funcional, as achegas de ambas as partes, o seu financiamento e, en especial, mecanismos para garantir que as mesmas retribucións non se perciban simultaneamente de ambos os organismos.

Disposición derradeira cuarta. *Condicións para o ascenso do persoal militar.*

1. O ministro de Defensa por proposta do subsecretario de Defensa e por iniciativa do secretario de Estado director, determinará as titulacións propias do ensino impartido polo CNI que valerán como titulación necesaria para os efectos de ascensos nas Forzas Armadas.

2. O subsecretario de Defensa e os xefes de Estado Maior do Exército de Terra, a Armada e o Exército do Aire, no ámbito das súas respectivas competencias no desenvolvemento da normativa reguladora do sistema de avaliacións para o ascenso nas Forzas Armadas, aplicarán ao persoal militar estatutario de carácter temporal que se encontre na situación de servizo activo no CNI as mesmas puntuacións que correspondan aos destinos do persoal militar na Presidencia do Goberno. A participación do persoal estatutario do CNI nunha misión internacional en apoio das Forzas Armadas ou noutros ámbitos do Ministerio de Defensa terá a mesma puntuación que a prevista para o resto do persoal militar destacado nesa misión.

3. O militar profesional ou membro da Garda Civil que teña a condición de persoal estatutario permanente poderá realizar cursos de actualización ou capacitación para o ascenso, de perfeccionamento ou de altos estudos militares, e durante o tempo de realización do curso pasará á situación de servizo activo no seu corpo de procedencia, análoga á do persoal estatutario temporal.

4. De acordo coa contribución á defensa nacional asignada ao CNI pola Lei orgánica 5/2005, do 17 de novembro, da defensa nacional, e atendendo á súa misión e funcións previstas na Lei 11/2002, do 6 de maio, os servizos prestados neste organismo serán

considerados para o efecto de apreciarse a constancia no servizo e a intachable conduta, cando así concorran estas circunstancias, nos membros das Forzas Armadas e do corpo da Garda Civil que soliciten o seu ingreso ou ascenso na Real e Militar Orde de San Hermenexildo.

Disposición derradeira quinta. *Incremento de gasto público.*

A execución das medidas que deriven da aplicación deste estatuto no exercicio orzamentario 2013 queda condicionada á existencia de dotación orzamentaria suficiente no orzamento ordinario que se aproba para o CNI. Así mesmo, en futuros exercicios, as medidas que poidan levarse a cabo para o cumprimento pleno do previsto no real decreto e poidan significar custos, deberán financiarse mediante reasignación dos créditos do seu orzamento ordinario, sen que en ningún caso se produza incremento de gasto, e a súa posta en práctica está condicionada ás dotacións que para o efecto se establezan no orzamento do Centro Nacional de Intelixencia dentro das correspondentes leis de orzamentos xerais do Estado.

Disposición derradeira sexta. *Facultades de desenvolvemento.*

Facúltase o ministro da Presidencia, o ministro de Defensa e o secretario de Estado director para ditar, no ámbito das súas respectivas competencias, cantas disposicións sexan necesarias para a aplicación e desenvolvemento deste real decreto.

Disposición derradeira sétima. *Entrada en vigor.*

O presente real decreto entrará en vigor no prazo de tres meses a partir do día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 5 de abril de 2013.

JUAN CARLOS R.

A vicepresidenta do Goberno e ministra da Presidencia,
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN

ESTATUTO DO PERSOAL DO CENTRO NACIONAL DE INTELIXENCIA

TÍTULO I

Obxecto e ámbito de aplicación

Artigo 1. *Obxecto e ámbito de aplicación.*

Este estatuto ten por obxecto establecer o réxime xurídico que será de aplicación ao persoal que, mediante unha relación estatutaria, presta servizos profesionais no Centro Nacional de Intelixencia (en diante CNI), calquera que for a súa procedencia.

TÍTULO II

Clasificación do persoal estatutario ao servizo do CNI

Artigo 2. *Persoal estatutario.*

1. É persoal estatutario do CNI o que, en virtude de nomeamento do secretario de Estado director, unha vez superado o proceso de selección, se incorpora a el cunha relación estatutaria de servizos profesionais e é retribuído con cargo aos orzamentos xerais do Estado. Este persoal, calquera que for a súa procedencia, quedará suxeito ás disposicións contidas no presente estatuto e ás normas que se ditén para o seu desenvolvemento.

2. A relación estatutaria de servizos profesionais co CNI poderá ter carácter temporal ou permanente.

3. Considerarase persoal temporal o que preste servizos no CNI en virtude de nomeamento con tal carácter, de acordo co previsto neste estatuto. En tal condición non se poderá permanecer máis de seis anos.

4. Terá a consideración de persoal permanente aquel que, despois de prestar servizos con carácter temporal e de cumprir os requisitos que neste estatuto se determinan, reciba un nomeamento como persoal permanente do CNI.

TÍTULO III

Competencias en materia de persoal

Artigo 3. *Do ministro da Presidencia.*

Ao ministro da Presidencia correspóndenlle as seguintes competencias:

a) Propor ao Goberno, para a súa aprobación, a relación inicial de postos de traballo, logo de informe favorable do ministro de Facenda e Administracións Públicas sobre o custo total máximo e o importe máximo dos complementos dos postos.

b) Modificar a relación de postos de traballo cando supoña incremento de gasto ou modificación dos importes máximos dos complementos dos postos, que deberá contar co informe previo favorable do ministro de Facenda e Administracións Públicas.

c) Outorgar ou propor as recompensas que procedan, segundo a normativa vixente.

d) Exercer as demais facultades que lle atribúe este estatuto e a lexislación vixente.

Artigo 4. *Do secretario de Estado director.*

Ao secretario de Estado director correspóndenlle as seguintes competencias:

a) Aprobar a creación, modificación ou supresión de órganos non singularizados no Real decreto 436/2002, do 10 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica do Centro Nacional de Intelixencia, modificado polo Real decreto 612/2006, do 19 de maio, e

de postos de traballo cando non supoña incremento de gasto ou modificación dos importes máximos dos complementos dos postos.

b) Elevar ao ministro da Presidencia a proposta inicial de relación de postos de traballo.

c) Propor ao ministro da Presidencia a modificación da relación de postos de traballo cando supoña incremento de gasto ou modificación dos importes máximos dos complementos dos postos.

d) Nomear e separar os titulares dos órganos directivos.

e) Realizar o nomeamento e a clasificación nalgún dos subgrupos ou grupos profesionais a que se fai referencia no artigo 82.

f) Nomear o persoal estatutario en prácticas.

g) Acordar a idoneidade ou non idoneidade do persoal temporal para a integración permanente no CNI.

h) Designar ou separar, en calquera momento, no desempeño do seu posto de traballo calquera membro do CNI cando as necesidades do servizo o aconsellen.

i) Acordar o cesamento como persoal estatutario temporal ou permanente de calquera membro do CNI, de acordo co establecido neste estatuto.

j) Conceder ou denegar, se for o caso, a rehabilitación da condición de persoal estatutario permanente.

k) Autorizar os convenios de colaboración que se celebren con outras administracións públicas ou persoas xurídicas privadas.

l) Propor as recompensas que correspondan e conceder as felicitacións que procedan.

m) Exercer as demais facultades que lle atribúe este estatuto e a lexislación vixente.

Artigo 5. *Do secretario xeral.*

Ao secretario xeral do CNI, como xefe superior de persoal, correspóndenlle as seguintes competencias:

a) Elaborar a proposta inicial da relación de postos de traballo e as súas modificacións.

b) Aprobar a oferta anual de postos de traballo, de acordo coas condicións fixadas na correspondente lei de orzamentos xerais do Estado anual, especificando os postos que se ofertarán por promoción interna, e a oferta de carácter excepcional, por proposta do director de Recursos, cando as necesidades do servizo o requiran.

c) Aprobar a convocatoria dos procesos selectivos e os requisitos específicos para poder participar neles.

d) Nomear o tribunal de selección para o ingreso no CNI como persoal estatutario.

e) Propor o nomeamento e a clasificación nalgún dos subgrupos ou grupos profesionais a que se fai referencia no artigo 82 do persoal seleccionado para prestar servizos con carácter temporal e daquel que se integre de forma permanente.

f) Asignar o posto de traballo inicial do persoal estatutario temporal e do persoal estatutario permanente.

g) Determinar o contido das probas a que se fai referencia nos artigos 11 e 13.

h) Resolver acerca da valoración de idoneidade do persoal sometido ao dito período a que fai referencia o artigo 12. Propor ao secretario de Estado director a resolución que corresponda neste sentido.

i) Designar e separar o persoal do CNI no desempeño de postos de traballo cuxa provisión se realice por concurso de méritos ou libre designación, sen prexuízo da facultade xeral do secretario de Estado director prevista no artigo 4, alínea h).

j) Outorgar as tomas de posesión e formalizar os cesamentos nos postos de traballo.

k) Acordar a xubilación do persoal estatutario, de acordo coa lexislación e normativa que corresponda en cada caso.

l) Declarar as situacións administrativas que non sexan competencia do ministro da Presidencia ou do secretario de Estado director.

- m) Designar as comisións de servizo.
- n) Recoñecer e modificar o grao persoal.
- ñ) Recoñecer o dereito do persoal estatutario que, durante máis de dous anos continuados ou tres con interrupción, tivese desempeñado un posto no CNI comprendido no ámbito de aplicación da Lei 5/2006, do 10 de abril, de conflitos de intereses de membros do Goberno e altos cargos da Administración, á percepción, desde o seu cesamento e en canto se manteña na situación de servizo activo, do complemento de destino correspondente ao seu grao persoal incrementado na cantidade necesaria para igualalo ao valor do complemento de destino que a Lei de orzamentos xerais do Estado fixe anualmente para os directores xerais da Administración do Estado.
- o) Recoñecer os trienios e o tempo de servizos previos para efectos daqueles, de conformidade co disposto na Lei 70/1978, do 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na Administración pública.
- p) Asignar a produtividade e as gratificacións por servizos extraordinarios dentro dos créditos que se asignen especificamente para estas finalidades.
- q) Aprobar o horario de traballo e o réxime de vacacións e permisos, así como autorizar as licenzas.
- r) Conceder as felicitacións que correspondan.
- s) Asumir as competencias que, en materia de persoal, lle sexan delegadas polo secretario de Estado director do CNI.
- t) Exercer as demais facultades que lle outorga este estatuto e a lexislación vixente.

TÍTULO IV

Adquisición e perda da condición de persoal estatutario

CAPÍTULO I

Selección e acceso á condición de persoal estatutario

Artigo 6. *Principios xerais.*

1. O ingreso no CNI efectuarase a través do sistema de concurso-oposición.
2. Así mesmo, na medida en que resulten compatibles co disposto no artigo 5 da Lei 11/2002, do 6 de maio, reguladora do Centro Nacional de Intelixencia, garantíranse os principios sinalados a seguir:
 - a) Imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección.
 - b) Independencia e discrecionalidade técnica na actuación dos órganos de selección.
 - c) Adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as funcións ou tarefas que se desenvolvan.
 - d) Axilidade, sen prexuízo da obxectividade, nos procesos de selección.
3. Debido ao principio de reserva anteriormente sinalado, poderá exceptuarse a publicidade das convocatorias para o acceso ao CNI.

Artigo 7. *Selección. Requisitos xerais.*

Para poder participar nos procesos selectivos será necesario reunir os requisitos seguintes:

- a) Ter a nacionalidade española.
- b) Ser maior de idade. Mediante normativa interna determinaranse os límites de idade aplicables a cada posto de traballo en atención ás especificidades propias de cada un.
- c) Posuír a titulación exixida para o subgrupo ou grupo a que opte.

d) Non ter sido separado mediante expediente de calquera das administracións públicas, nin estar inhabilitado para o exercicio de funcións públicas nin privado do exercicio de dereitos civís.

e) Non padecer enfermidade ou defecto físico que incapacite para o exercicio das correspondentes funcións.

f) Posuír ou estar en condicións de obter informe favorable de seguranza, acorde coas características propias do posto de traballo que se vai ocupar.

Artigo 8. *Acceso de nacionais doutros Estados.*

En virtude do disposto no punto primeiro do artigo 57 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público, en relación co artigo 4 do mesmo texto, non resultará de aplicación no CNI o principio de acceso ao emprego público dos nacionais doutros Estados membros da Unión Europea en igualdade de condicións cos españois, ao ter por obxecto as funcións desenvolvidas polo seu persoal a salvagarda dos intereses do Estado.

Artigo 9. *Persoas con discapacidade.*

O proceso selectivo deberá garantir que os candidatos posúen as condicións psicofísicas necesarias para asegurar o cumprimento das funcións propias do posto de traballo. Esta necesidade supón límites á reserva dunha cota de vacantes, establecida no artigo 59 do Estatuto básico do empregado público, para seren cubertas por persoas con discapacidade nos postos de traballo que internamente se determinen.

Artigo 10. *Tribunal de selección.*

1. O proceso de selección de aspirantes realizarao un tribunal de selección, órgano colexiado e especializado do CNI con responsabilidade no dito asunto. A súa composición axustarase aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, respectando o principio de paridade.

O persoal eventual non poderá formar parte do tribunal de selección.

A pertenza ao tribunal de selección será sempre a título individual, polo que non pode exercerse en representación ou por conta de ninguén.

2. O secretario xeral, por proposta do director de Recursos, nomeará un tribunal de selección por cada proceso selectivo, que estará integrado, ao menos, por un representante de cada unha das direccións do CNI que teñan postos de traballo do perfil obxecto de selección.

Artigo 11. *Sistema selectivo.*

1. O organismo de seguranza do CNI realizará unha investigación de seguranza dos candidatos previa á súa incorporación á base de datos de candidatos. Os candidatos que non obteñan un informe favorable non serán incorporados a esta base de datos.

2. Para asegurar a obxectividade e racionalidade do proceso selectivo, este estará constituído por un conxunto de probas cuxo contido se adecuará ao desempeño das tarefas dos postos de traballo convocados. Sen prexuízo das excepcións que poidan establecerse en función da especialidade do posto de traballo convocado, o proceso de selección incluírá a valoración de méritos dos aspirantes, a realización de probas psicotécnicas e de personalidade, a comprobación dos coñecementos e capacidades dos aspirantes, expresados de forma oral, escrita e, se for o caso, a través de probas prácticas, así como a comprobación do dominio de lingua estranxeira.

Naqueles postos de traballo para os cales se exixa un nivel determinado de condicións físicas, poderase exixir a superación das probas que regulamentariamente se determinen.

O proceso completarase con cantas entrevistas persoais sexan precisas a xuízo do órgano de selección para asegurar a adecuación do candidato ao posto de traballo convocado.

3. Valoradas as candidaturas de acordo cos criterios anteriores, o tribunal de selección elaborará unha acta coa proposta que corresponda e obterá dos órganos competentes do CNI os preceptivos informes de seguranza e os resultados dos recoñecementos médicos a que se refire o artigo 7.e). Os candidatos deberán superar os requisitos establecidos no cadro de condicións psicofísicas que se determine regulamentariamente.

4. Á vista dos informes referidos no número anterior, o tribunal de selección elevará a súa proposta ao secretario xeral, quen a trasladará, co informe que proceda, ao secretario de Estado director para o seu nomeamento como persoal estatutario temporal ou en prácticas do CNI, segundo o que proceda conforme o disposto no número 8. Non se considerarán para sucesivas convocatorias as solicitudes daqueles candidatos que, en calquera proceso, non obtivesen o informe favorable de seguranza. O secretario xeral determinará por normativa interna o contido do informe de seguranza. Tampouco se considerarán nas convocatorias as solicitudes do persoal que ocupe un posto de persoal eventual no CNI ou o ocupase nos dous anos previos á solicitude de participación no proceso selectivo.

5. O tribunal de selección non poderá propor o acceso á condición de persoal estatutario temporal ou en prácticas dun número de aprobados superior ao de prazas por cubrir, excepto cando así o prevexa a convocatoria.

O proceso selectivo poderá completarse coa superación de cursos.

Non obstante, sempre que o tribunal de selección propuxese o nomeamento de igual número de aspirantes que de prazas convocadas, e co fin de asegurar a cobertura destas, cando se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados, antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o secretario xeral poderá requirir do tribunal de selección unha relación complementaria dos aspirantes que sigan os propostos, para o seu posible nomeamento como persoal estatutario temporal. A integración destes aspirantes como persoal estatutario deberá producirse nun prazo non superior a un ano contado desde que o tribunal de selección eleve a súa proposta ao secretario xeral.

6. Non superar aquelas partes do proceso que determine o secretario xeral por normativa interna impedirá a concorrencia a un novo proceso selectivo do CNI.

7. As propostas de candidatos integraranse na base de datos de candidatos por un máximo de tres anos, prorrogable por igual prazo mediante actualización do currículo por parte do candidato. Esta base de datos constituirá materia clasificada de acordo co disposto no artigo 5 da Lei 11/2002, do 6 de maio, reguladora do Centro Nacional de Intelixencia.

8. En todo caso, cando resulte necesario superar un curso total ou parcialmente selectivo previo á prestación de servizos, o persoal afectado será nomeado persoal estatutario en prácticas, o que suporá a suxeición ao réxime de dereitos e deberes contido neste estatuto, incluída a aceptación do compromiso de permanencia, coas particularidades que se expoñen. O persoal cunha relación funcional previa de carácter permanente encontrárase en comisión de servizo mentres se desenvolva o mencionado curso. Non superar o curso suporá o cesamento na citada comisión de servizo e na condición de persoal estatutario en prácticas. Superalo implicará o nomeamento como persoal estatutario temporal, computándose o tempo de servizos efectivos prestados en prácticas para efectos de período de valoración de idoneidade e antigüidade no CNI. Calquera circunstancia que supoña unha ausencia do curso superior a un terzo impedirá a superación daquel.

Artigo 12. *Adquisición da condición de persoal estatutario temporal.*

1. A condición de persoal estatutario temporal do CNI adquirese polo cumprimento sucesivo dos seguintes requisitos:

- a) Superación do proceso selectivo.
- b) Nomeamento polo secretario de Estado director.
- c) Acatamento da Constitución como norma fundamental do Estado e deste estatuto.

- d) Toma de posesión do posto de traballo.
- e) Aceptación do compromiso de permanencia. O persoal nomeado comprometerase a prestar servizos por un prazo mínimo de catro anos, contados desde a data de toma de posesión do posto de traballo, sen prexuízo da facultade do CNI de separar o persoal antes do transcurso dese prazo. O incumprimento deste compromiso carretará a obrigaón de resarcir economicamente o CNI en función dos custos do proceso de formación recibido, de acordo coas previsións deste estatuto e o seu desenvolvemento por normativa interna.

2. O persoal estatutario temporal estará suxeito a un período de valoración de idoneidade que comprenderá os procesos de formación e os períodos de proba adecuados para a valoración do correcto desempeño do correspondente posto de traballo. O período de valoración de idoneidade non poderá exceder dous anos.

No suposto de que, durante o período de valoración de idoneidade, o persoal estatutario temporal se vir imposibilitado para prestar servizo durante un período continuo superior a dous meses, prorrogarase o período de valoración polo tempo equivalente que corresponda. En todo caso, o período de valoración de idoneidade quedará suspendido durante a realización de cursos que impidan a prestación de servizos efectivos, os permisos por parto, adopción e acollemento, e o período de excedencia que puiden solicitarse.

3. Na condición de persoal estatutario temporal non se poderá permanecer máis de seis anos, excepto nos supostos previstos neste estatuto.

Artigo 13. *Adquisición da condición de persoal estatutario permanente.*

1. Poderase ofrecer ao persoal temporal a posibilidade de se integrar de forma permanente a partir dos cinco anos de prestar servizo. Esta posibilidade estará baseada na avaliación polo secretario xeral do persoal afectado nos aspectos de personalidade, competencia, rendemento e actuación profesional, considerados a partir da superación do período de valoración de idoneidade. Este procedemento regularase mediante as correspondentes disposicións internas. Na avaliación teranse en conta os informes persoais a que se refire o artigo 17. Os que non desexen integrarse cesarán no CNI no prazo máximo de seis meses contados a partir do ofrecemento.

2. Aos que non fosen considerados idóneos para a súa integración con carácter permanente comunicaráselles esta circunstancia antes de finalizar o quinto ano de servizo efectivo no CNI e deben causar baixa no prazo máximo de seis meses desde a comunicación.

O citado prazo de cinco anos de servizo efectivo ampliarase polo tempo que corresponda en caso de imposibilidade para prestar servizos por un período continuo superior a dous meses. En todo caso, o dito período máximo de valoración quedará suspendido durante a realización de cursos que impidan a prestación de servizos efectivos, os permisos por parto, adopción e acollemento e o período de excedencia que puiden solicitarse.

3. A relación de carácter permanente, para aqueles que previamente non a tivesen coa Administración ou que, téndoa, pretendan a integración con carácter permanente nun grupo de clasificación distinto a aquel a que pertencen no seu corpo ou escala de procedencia, requirirá, ademais do especificado no número 1, a superación das probas que se establezan, que atenderán ao nivel de coñecementos exixido para o desenvolvemento, con competencia e cualificación profesional, das misións do posto de traballo desempeñado. Estas probas deberán ser convocadas a partir de seren considerados idóneos e, en todo caso, antes de finalizar o período máximo de prestación de servizos con carácter temporal.

4. A relación de carácter permanente adquirírase, se for o caso, unha vez superadas as probas previstas no número anterior e logo de aceptación do compromiso de prestar servizos efectivos no CNI por un prazo mínimo de cinco anos, en virtude do nomeamento outorgado polo secretario de Estado director.

O incumprimento deste compromiso carretará a obrigaón de resarcir economicamente o CNI nos termos establecidos no presente estatuto.

Artigo 14. *Efectos da adquisición da condición de persoal estatutario.*

1. O nomeamento como persoal estatutario temporal dos que xa mantiñan unha relación coas administracións públicas terá os seguintes efectos na súa Administración de procedencia:

a) Os militares de carreira das Forzas Armadas e o persoal do corpo da Garda Civil serán destinados a un organismo do Ministerio de Defensa e permanecerán en servizo activo na súa escala ou corpo de procedencia. Este persoal non poderá ser destinado forzoso a ningunha outra unidade, centro ou organismo se isto implica a súa baixa no CNI.

b) O persoal funcionario incluído no ámbito de aplicación da Lei 7/2007, do 12 de abril, quedará na situación que se determine por desenvolvemento do artigo 85.2.b) desa lei ou, se for o caso, na situación administrativa similar á prevista no dito precepto que se estableza na lexislación de función pública que lle sexa de aplicación.

c) O persoal funcionario non incluído no ámbito de aplicación da Lei 7/2007, do 12 de abril, nin nas alíneas anteriores quedará na situación administrativa que determine a súa normativa de orixe.

d) O persoal laboral fixo ao servizo das administracións públicas será declarado na situación de excedencia voluntaria ou a que, se for o caso, determine a súa normativa de orixe.

e) O persoal laboral temporal ao servizo das administracións públicas e os funcionarios interinos perderán a súa relación de orixe.

2. O persoal que adquira a condición de permanente estará, con relación á súa procedencia, nas seguintes situacións administrativas:

a) Os militares de carreira das Forzas Armadas e do corpo da Garda Civil pasarán á situación de servizos especiais.

b) O persoal funcionario incluído no ámbito de aplicación da Lei 7/2007, do 12 de abril, continuará na situación que se determine por desenvolvemento do artigo 85.2.b) desa lei ou, se for o caso, na situación administrativa similar á prevista nese precepto que se estableza na lexislación de función pública que lle sexa de aplicación.

c) O persoal funcionario non incluído no ámbito de aplicación da Lei 7/2007, do 12 de abril, nin nas alíneas anteriores, continuará na situación administrativa que determine a súa normativa de orixe.

d) O persoal laboral fixo ao servizo das administracións públicas continuará na situación de excedencia voluntaria ou na que determine a súa normativa de orixe.

3. O nomeamento como persoal estatutario do persoal militar que non teña a condición de persoal militar de carreira terá os seguintes efectos na súa situación con respecto ao seu colectivo de orixe:

a) Os militares de complemento, así como os militares de tropa e mariñeiría que teñan subscrito ou renovado o compromiso inicial no momento do seu nomeamento como persoal estatutario temporal perderán a súa relación de orixe, co cal quedan resoltos os seus compromisos.

b) Os militares de complemento e os de tropa e mariñeiría que teñan subscrito un compromiso de longa duración no momento do seu nomeamento como persoal estatutario temporal serán destinados en servizo activo a un organismo do Ministerio de Defensa, e permanecerán en servizo activo no seu corpo de procedencia mentres non cumpran a idade de finalización do compromiso de longa duración, momento en que perderán a súa relación de orixe.

c) Os militares comprendidos na alínea anterior, cando sexan nomeados persoal estatutario permanente, pasarán á situación de servizos especiais no seu corpo de

procedencia. Cando finalice o seu compromiso de longa duración, perderán a súa relación de orixe.

d) En calquera dos casos regulados nas alíneas b) e c), e cando así proceda, ao finalizar o compromiso de longa duración, o persoal afectado deberá renunciar á condición de reservista de especial dispoñibilidade.

CAPÍTULO II

Historial profesional

Artigo 15. *Historial profesional.*

1. As vicisitudes profesionais do persoal do CNI quedarán reflectidas no seu historial profesional individual, que constará dos seguintes documentos:

- a) Expediente persoal.
- b) Informes persoais.
- c) Expediente académico.
- d) Expediente de aptitude psicofísica.

2. No historial profesional non figurará ningunha condición ou circunstancia persoal ou social que puiden constituír causa de discriminación.

3. O secretario xeral ditará as instrucións e ordes de servizo que regulen o procedemento de elaboración, custodia e mantemento do historial profesional, así como o acceso polo persoal estatutario ao seu expediente individual.

4. As inscricións, impresos, códigos, claves e demais formalidades do Rexistro de Persoal do CNI axustaranse aos do Ministerio de Facenda e Administracións Públicas e o Rexistro Central de Persoal, ben que quedará salvagardado o grao de segredo da información relativa ao persoal estatutario do CNI previsto no artigo 5 da Lei 11/2002, do 6 de maio.

Artigo 16. *Expediente persoal.*

1. O expediente persoal é o documento obxectivo, en papel ou soporte informático, en que se expoñen os feitos e circunstancias profesionais acontecidos desde a incorporación ao réxime estatutario do CNI.

2. No expediente constarán, preceptivamente, os seguintes datos e resolucións:

- a) Nome, apelidos, data e lugar de nacemento, e número de rexistro asignado.
- b) Toma de posesión e cesamento no desempeño dos distintos postos de traballo.
- c) Cambios de situacións administrativas.
- d) Adquisición do grao persoal e as súas modificacións e recoñecemento do dereito ao incremento no complemento de destino conforme o establecido polo artigo 33 da Lei 31/1990, do 27 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para 1991.
- e) Licenzas e permisos que teñan repercusión na nómina ou no cómputo do tempo de servizo activo.
- f) Reducións de xornada.
- g) Recoñecemento de trienios e de servizos previos na Administración segundo a Lei 70/1978, do 26 de decembro, e disposicións de desenvolvemento.
- h) Premios, recompensas e sancións.
- i) Xubilacións.
- j) Perda da condición de persoal do CNI.

Artigo 17. *Informes persoais.*

1. Os informes persoais de cualificación son a valoración periódica que permite apreciar o nivel de suficiencia ou insuficiencia das calidades, méritos, aptitudes, competencia,

rendemento, forma de actuación profesional e eficacia no desempeño do posto de traballo do persoal estatutario do CNI. Así mesmo, os informes persoais serán tidos en conta para os efectos da concesión do compoñente singular do complemento específico.

2. O secretario xeral determinará, de acordo coa estrutura xerárquica do CNI, o cualificador e establecerá a periodicidade dos informes, que, ao menos, será anual. O cualificador deberá ser un superior xerárquico do cualificado.

Cando se estableza un órgano colexiado de cualificación, ao menos un dos seus membros deberá ser superior xerárquico do cualificado.

3. O superior xerárquico do cualificado deberá informalo e orientalo acerca do contido do informe, e o cualificado pode formular as alegacións que considere oportunas, que se unirán ao informe. En todo caso, deberase informar o interesado acerca da súa aptitude e competencia profesional no desempeño do seu posto de traballo.

4. Os informes serán tramitados a través do superior xerárquico do cualificador ao órgano directivo de que dependa, quen analizará conxuntamente o informe e as alegacións que, se for o caso, se xunten, anotando as observacións avaliáveis que considere pertinentes para establecer unha valoración obxectiva da cualificación profesional do interesado.

5. O resultado do informe persoal porase en coñecemento, en cada ocasión, dos interesados.

Artigo 18. *Expediente académico.*

No expediente académico constarán as cualificacións académicas, certificacións e acreditacións das titulacións obxectivas e estudos realizados dentro do ensino do CNI. Así mesmo, figurarán os títulos, diplomas ou estudos cursados en centros recoñecidos no ámbito civil ou no do ensino militar.

Artigo 19. *Expediente de aptitude psicofísica.*

1. No expediente de aptitude psicofísica figurarán os resultados dos recoñecementos médicos e das probas psicolóxicas e físicas a que se refire este estatuto, así como os informes médicos que fundamenten as licenzas por enfermidade.

2. Este expediente quedará salvagardado, como mínimo, polo grao de confidencialidade que a lexislación en materia sanitaria lle atribúa.

CAPÍTULO III

Avaliacións

Artigo 20. *Finalidade das avaliacións.*

O persoal estatutario do CNI estará suxeito a un sistema de avaliacións que permita:

- a) Valorar a súa idoneidade como persoal temporal.
- b) Valorar a súa competencia e cualificación para adquirir a condición de persoal estatutario permanente.
- c) Valorar a súa competencia e o rendemento no desempeño do seu posto de traballo.
- d) Valorar as súas competencias, experiencia e traxectoria profesional para a avaliación nos distintos sistemas de carreira profesional.
- e) Determinar os posibles riscos persoais de seguranza para o CNI.
- f) Participar nas modalidades de formación profesional.
- g) Determinar a existencia de insuficiencia de facultades profesionais ou de condicións psicofísicas.

Artigo 21. *Normas xerais de avaliación.*

1. Nas avaliacións a que se someterá o persoal estatutario do CNI analizaranse aqueles aspectos relacionados co obxecto da avaliación: a competencia, a cualificación, o rendemento e o desempeño profesional dos avaliados, a súa contribución aos resultados e á consecución dos obxectivos asignados, a súa experiencia e traxectoria profesional, a súa condición psicofísica e a súa personalidade e os méritos valorables de acordo coas convocatorias dos sistemas de provisión de postos de traballo.

Para estes efectos considerárase:

- a) O historial profesional.
- b) A información complementaria fornecida polo interesado que sexa de interese e poida non estar reflectida no seu historial profesional.
- c) Calquera outro informe que coide oportuno o órgano de avaliación, especialmente os de seguranza e riscos de intelixencia para o CNI, e os referentes á actuación profesional do avaliado.

2. O secretario xeral establecerá, por normativa interna, o desenvolvemento do sistema de avaliacións regulado neste capítulo.

Artigo 22. *Órganos de avaliación.*

1. Para efectuar as avaliacións que se determinan neste estatuto constituiranse os órganos de avaliación pertinentes, que estarán formados por persoal de nivel xerárquico superior ao dos avaliados, procurando unha aplicación equilibrada do criterio de xénero. O secretario xeral determinará a súa composición e normas de funcionamento.

2. Os órganos de avaliación emitirán o informe que corresponda, que terá carácter preceptivo e non vinculante, e elevarano ao órgano competente para resolver en relación co obxecto de avaliación.

Artigo 23. *Avaliacións para determinar a idoneidade como persoal temporal e a idoneidade profesional para o acceso á condición de persoal estatutario permanente.*

Estas avaliacións valorarán os aspectos da personalidade, competencia, rendemento e actuación profesional do avaliado co obxecto de determinar a superación do período de valoración de idoneidade do persoal estatutario temporal, así como a aptitude e idoneidade para adquirir a condición de persoal estatutario permanente, sen prexuízo do cumprimento do resto dos requisitos establecidos para estes efectos neste estatuto. Para isto, teranse en conta, ao menos, os informes persoais referidos no artigo 17. Así mesmo, consideráranse os aspectos que poidan determinar posibles riscos persoais de seguranza para o CNI.

Artigo 24. *Avaliación do desempeño.*

1. O persoal estatutario estará suxeito a unha valoración periódica das súas calidades, méritos, aptitudes, competencia, rendemento, forma de actuación profesional, eficacia no desempeño do posto de traballo e contribución á consecución dos obxectivos fixados. Esta valoración instrumentarase por medio dos informes persoais regulados no artigo 17.

2. O resultado desta avaliación terase en conta para a asignación das retribucións complementarias nos termos establecidos neste estatuto.

Artigo 25. *Avaliacións para a carreira profesional.*

As avaliacións nos distintos sistemas de carreira profesional establecidos neste estatuto valorarán a aptitude e competencias profesionais, a traxectoria profesional, a experiencia adquirida no desempeño dos distintos postos de traballo ao longo do tempo, a responsabilidade e a dedicación a eles. Esta valoración instrumentarase, principalmente,

por medio dos informes persoais, sen prexuízo da valoración e consideración dos instrumentos previstos no artigo 21.

Artigo 26. Avaliacións para determinar a insuficiencia de condicións profesionais.

1. Cando do resultado da avaliación do desempeño deriven tres cualificacións negativas consecutivas ou catro cualificacións negativas alternas nun período de dez anos, o secretario xeral poderá acordar a apertura dun expediente para determinar a insuficiencia de condicións profesionais. Así mesmo, o secretario xeral poderá ordenar a iniciación do mencionado expediente cando se aprecien circunstancias que poidan determinar a perda das condicións de idoneidade profesional que determinaron o acceso á condición de persoal estatutario permanente.

2. O expediente poderá concluír na limitación para ocupar determinados postos por razón do seu grao profesional dentro da relación de postos de traballo do CNI ou na declaración de perda da idoneidade que determinou a adquisición da condición de persoal estatutario permanente, o que carretará a perda da condición de persoal estatutario sen prexuízo do disposto no artigo 109.

3. O procedemento para tramitar o expediente de condicións profesionais será determinado polo secretario xeral.

Artigo 27. Avaliacións para determinar a insuficiencia de condicións psicofísicas.

1. Poderase acordar, de oficio ou por instancia do interesado, o inicio dun expediente para determinar a posible insuficiencia de condicións psicofísicas do persoal que poida supor unha limitación para ocupar determinados destinos ou a incapacidade permanente para o servizo.

2. Regulamentariamente establecerase o procedemento adecuado para determinar a insuficiencia de condicións psicofísicas que, en todo caso, incluírá o ditame do órgano médico pericial competente e o cadro de condicións psicofísicas aplicable.

CAPÍTULO IV

Perda da condición de persoal estatutario

Artigo 28. Causas de perda da condición de persoal estatutario.

Son causas de perda da condición de persoal estatutario:

- a) A renuncia á condición de persoal estatutario.
- b) A perda da nacionalidade española.
- c) A utilización da anterior nacionalidade polos que tivesen adquirido a nacionalidade española por opción, carta de natureza ou residencia.

Non obstante o anterior, o secretario xeral poderá autorizar, por razóns xustificadas, o uso doutra nacionalidade.

- d) A non superación do período de valoración de idoneidade.
- e) Non aceptar o ofrecemento para integrarse con carácter permanente.
- f) Non ser considerado idóneo para a integración con carácter permanente.
- g) Non superar as probas fixadas para a adquisición da condición de persoal estatutario permanente.
- h) A xubilación voluntaria, forzosa por idade ou por incapacidade permanente para o servizo do persoal estatutario.
- i) A pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta ou especial para cargo público que tivese carácter firme.
- j) A sanción disciplinaria de separación do servizo e a de suspensión de funcións por un período superior a un ano.

k) O acceso á condición de deputado ou senador das Cortes Xerais, membro das asembleas lexislativas das comunidades autónomas, membro do Goberno ou dos órganos de Goberno das comunidades autónomas e corporacións locais.

l) Non solicitar a pasaxe á situación de servizo activo no prazo máximo dun mes, unha vez producido o cesamento na situación de suspenso de funcións como consecuencia dunha condena penal.

m) Non solicitar a pasaxe á situación de servizo activo antes da finalización do prazo de máxima permanencia na situación de excedencia prevista no artigo 45.

n) A declaración de perda da idoneidade que determinou a adquisición da condición de persoal estatutario permanente de acordo co previsto no artigo 26.

Artigo 29. *Renuncia.*

1. A renuncia voluntaria á condición de persoal estatutario deberá expresarse por escrito e ser aceptada polo secretario de Estado director, salvo nos supostos establecidos neste estatuto.

A resolución ditada polo secretario de Estado aceptando a renuncia establecerá, se for o caso, as cantidades, prazos e, tamén se for o caso, xuros de demora, que deban ser aboados polo solicitante.

A eficacia da resolución de aceptación da renuncia quedará, en todo caso, demorada até o pagamento das cantidades a que se refire este artigo.

En todo caso, deberán terse cumprido os tempos mínimos de permanencia desde o ingreso no CNI, desde a adquisición da condición de persoal estatutario permanente ou desde a superación dos cursos de formación ou especialización que se determinen.

2. De non ter cumpridos os tempos establecidos no número anterior, para renunciar deberase resarcir economicamente o CNI e efectuar un aviso previo dun mes. As cantidades que se resarzan economicamente ao CNI serán fixadas polo secretario de Estado director para cada curso de formación, perfeccionamento ou especialización, tendo en conta o tempo de servizos efectivos, o custo da formación recibida e as retribucións percibidas durante a asistencia e ela.

Así mesmo, estableceranse porcentaxes de redución da indemnización de aplicación en función do tempo de servizos efectivos prestados.

Non poderá ser aceptada a renuncia cando o persoal estatutario estea suxeito a expediente disciplinario.

Artigo 30. *Xubilación.*

1. A xubilación do persoal estatutario encadrado no réxime de clases pasivas do Estado poderá ser:

a) Voluntaria, nas mesmas condicións que as establecidas para o persoal funcionario ao servizo da Administración xeral do Estado.

b) Forzosa, ao cumprir a idade legalmente establecida para a xubilación do persoal funcionario ao servizo da Administración xeral do Estado.

c) Por incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade.

2. O persoal estatutario do CNI encadrado no réxime xeral da Seguridade Social en aplicación do establecido pola lexislación vixente, accederá á xubilación e ás prestacións por incapacidade permanente nas condicións previstas na lexislación reguladora dese réxime e nas demais normas que resulten de aplicación.

Artigo 31. *Incapacidade permanente para o servizo.*

1. Iniciarase o procedemento de xubilación por incapacidade permanente para o servizo ou invalidez cando, como consecuencia dos recoñecementos médicos psicofísicos previstos, lle sexa recoñecida a un membro do CNI unha incapacidade para o servizo como consecuencia dunha lesión ou proceso patolóxico, somático ou psíquico que estea

estabilizado e sexa irreversible ou de remota ou incerta irreversibilidade e que o imposibilite totalmente para o desempeño das funcións propias do seu subgrupo ou grupo de clasificación como persoal estatutario do CNI, ou unha invalidez nos termos previstos na lexislación de clases pasivas ou de seguridade social respectivamente.

2. Tamén se iniciará este procedemento cando se supere o prazo de duración máxima das situacións de incapacidade conforme o disposto, respectivamente, na normativa de Seguridade Social das Forzas Armadas ou do réxime xeral de Seguridade Social.

3. O órgano competente para iniciar o procedemento de xubilación por incapacidade permanente para o servizo ou invalidez será o secretario xeral.

Con independencia do réxime de protección social a que se adscriba o persoal do Centro Nacional de Intelixencia, os tribunais médicos competentes no ámbito do Ministerio de Defensa continuarán a ser competentes para emitir os ditames que correspondan dentro do procedemento para determinar a incapacidade ou inutilidade do citado persoal.

4. A declaración de incapacidade permanente para o servizo determinará, para o persoal encadrado no réxime de clases pasivas do Estado, a xubilación do persoal estatutario afectado e o conseguinte recoñecemento dos dereitos pasivos que lle correspondan. Para o persoal adscrito ao réxime xeral da Seguridade Social, suporá o recoñecemento das prestacións por incapacidade permanente previstas na lexislación propia do citado réxime.

Artigo 32. Pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta ou especial para cargo público.

O cesamento na condición de persoal estatutario por imposición da pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta ou especial para cargo público rexeráse polo disposto na normativa sobre funcionarios públicos.

Artigo 33. Rehabilitación da condición de persoal estatutario.

1. En caso de extinción da relación de servizos como consecuencia da perda da nacionalidade española, da xubilación por incapacidade permanente para o servizo ou dunha sanción de suspensión de funcións superior a un ano, o interesado, unha vez desaparecida a causa obxectiva que determinou o cesamento, poderá solicitar a súa rehabilitación nos termos e condicións establecidos para os funcionarios da Administración xeral do Estado.

Igualmente, o secretario de Estado director poderá conceder, con carácter excepcional, por solicitude do interesado, a rehabilitación de quen perdese a condición de persoal estatutario por ter sido condenado á pena principal ou accesoria de inhabilitación, nos termos e condicións establecidos para os funcionarios da Administración xeral do Estado.

2. En todo caso, deberánse cumprir os requirimentos de seguranza e habilitacións que se determinen no CNI.

TÍTULO V

Ensin

Artigo 34. Ensino no CNI. Finalidade e clases.

O sistema de ensino no CNI, fundamento do exercicio profesional, ten como finalidade proporcionar aos membros do CNI a preparación necesaria para o deseño da traxectoria profesional e para o desenvolvemento das súas misións co maior grao de eficacia.

O ensino configúrase como un sistema modular e unitario que garante a continuidade do proceso educativo. Estrutúrase en ensino xeral de intelixencia, ensino de especialización e ensino de perfeccionamento.

Co obxecto de mellorar a calidade do ensino mediante a súa adecuación á finalidade prevista, estará sometido a un proceso continuado de revisión polos instrumentos que regulamentariamente se determinen.

Artigo 35. *O órgano de formación.*

1. O CNI contará cunha escola de formación que realizará as seguintes funcións específicas e cuxos cursos poderán impartirse nas súas propias instalacións ou fóra delas:

a) Impartirá a formación correspondente ao ensino xeral de intelixencia e do ensino de especialización e perfeccionamento que se determine. En caso de que esta formación fose impartida por organismos alleos ao CNI, o órgano de formación será o encargado da súa coordinación.

b) Propondrá a declaración de interese para o servizo dos cursos.

c) Realizará calquera outra tarefa de formación e perfeccionamento para o persoal alleo ao CNI, cando así se xustifique en función das misións e obxectivos do CNI, ou de acordo cos convenios de colaboración que se subscribisen con outros organismos ou servizos análogos.

2. O secretario de Estado director ditará cantas disposicións sexan necesarias para desenvolver a normativa, estrutura, misións e funcionamento da escola, e poderá establecer os cursos de especialización e perfeccionamento que considere adecuados.

3. O persoal do CNI poderá realizar cursos, con cargo ao orzamento de formación do CNI, en centros académicos ou organismos nacionais ou estranxeiros alleos ao CNI que se declaren de interese para o servizo.

4. O CNI facilitará a formación física do persoal que ocupe postos de traballo da relación de postos de traballo nos cales se requira superar a avaliación periódica de condicións físicas. Esta avaliación desenvolverase na forma e condicións que determine a normativa interna.

Artigo 36. *Ensino xeral de intelixencia.*

1. O ensino xeral de intelixencia ten como finalidade proporcionar os coñecementos necesarios para o desenvolvemento de funcións de intelixencia correspondentes á súa especialidade funcional, segundo os subgrupos e grupos de clasificación do CNI. Estará integrado polos cursos que se determinen regulamentariamente e terá carácter obrigatorio para todo o persoal do CNI.

2. Con carácter xeral, o acceso ao ensino xeral de intelixencia producirase despois de superar o proceso de selección previsto no artigo 11, e cursarase antes do desempeño do posto de traballo, sempre antes de finalizar o período de valoración de idoneidade. Por necesidades do servizo, unha vez demostrada a cualificación técnica para ocupar o posto de traballo, e se así o determinar expresamente o secretario xeral, por proposta do director de Recursos, o ensino xeral de intelixencia poderá cursarse con posterioridade ao inicio do desempeño do posto de traballo.

Artigo 37. *Ensino de especialización.*

1. O ensino de especialización, complementario do ensino xeral de intelixencia, ten como finalidade proporcionar os coñecementos especializados necesarios para o desempeño dos postos de traballo que, pola súa especificidade técnica, así o requiran.

2. O ensino de especialización abranguerá a formación necesaria para desenvolver técnicas operativas de intelixencia, de obtención de información, de elaboración de intelixencia, de criptoloxía, de seguranza, de dirección e xestión, e calquera outra formación necesaria para adquirir a especialización exigida en cada posto de traballo. Por normativa interna determinaranse os cursos que integrarán esta modalidade de ensino.

Artigo 38. *Ensino de perfeccionamento.*

1. O ensino de perfeccionamento complementa o xeral de intelixencia e o de especialización, e ten como finalidade satisfacer as necesidades formativas do CNI nas distintas áreas de coñecementos, así como a actualización e ampliación de coñecementos en determinados ámbitos de interese. Estará integrado polos cursos que se determinen por normativa interna.

2. Así mesmo, intégrase no ensino de perfeccionamento a formación de idiomas. O CNI desenvolverá un sistema de acreditación do nivel de idiomas.

Artigo 39. *Obrigacións derivadas da realización de cursos.*

1. A realización dun ensino xeral de intelixencia, un ensino de especialización ou calquera dos ensinos de perfeccionamento levará unida a aceptación polo alumno do seu posible destino a un posto de traballo da especialidade cursada e a obrigaón de permanecer en postos desa especialidade na forma e nas condicións que se determinen por normativa interna.

2. O incumprimento da obrigaón de permanencia dará lugar á obrigaón de resarcir economicamente o CNI. As cantidades que se deben resarcir serán fixadas polo secretario de Estado director en función do custo da formación recibida, o tempo de duración do curso, o tempo de prestación de servizos durante o período de formación e as retribucións percibidas durante a súa realización. Así mesmo, estableceranse porcentaxes de redución desa indemnización de aplicación en función do tempo de servizos efectivos prestados despois da superación dos ensinos previstos neste capítulo.

3. O período de permanencia referido neste precepto comezará a computar desde o momento en que se adquirise a especialización ou perfeccionamento profesional de que se trate.

Artigo 40. *Colaboración con institucións e centros educativos.*

1. O CNI promoverá a colaboración coas administracións públicas, as universidades e as institucións educativas, os centros de formación e as entidades culturais, sociais e empresariais, nacionais ou estranxeiras, para impartir determinadas ensinanzas ou cursos e para desenvolver programas de investigación, a través de concertos ou doutro tipo de acordos.

2. As competencias profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou da formación impartida ao seu persoal no CNI poderanse demostrar e, se for o caso, validar de acordo coa normativa vixente en materia de formación profesional, para os efectos previstos no artigo 34 deste estatuto.

3. O CNI promoverá a cultura de intelixencia para trasladar á sociedade o papel fundamental que o CNI desempeña na estabilidade do sistema democrático e na seguranza dos españois, para xerar a súa confianza e apoio.

TÍTULO VI

Situacións administrativas

Artigo 41. *Situacións administrativas.*

1. O persoal estatutario que preste servizo no CNI poderá encontrarse respecto a el nunha das seguintes situacións definidas neste título:

- a) Servizo activo.
- b) Expectativa de destino.
- c) Servizos especiais.
- d) Excedencia.
- e) Suspenso de funcións.
- f) Reserva.

2. O persoal estatutario permanecerá sometido ao réxime de dereitos e obrigacións deste estatuto en calquera das situacións en que se encontre, salvo nos supostos en que se especifique o contrario.

Artigo 42. *Servizo activo.*

1. O persoal estatutario encontrarase en servizo activo cando ocupe un destino da relación de postos de traballo do CNI.

Tamén poderá encontrarse nesta situación o persoal estatutario que, autorizado polo secretario de Estado director por proposta do secretario xeral, manteña por necesidades do CNI relacións, retribuídas ou non, en organismos, entidades ou empresas do sector público ou privado, nacionais ou estranxeiras.

2. O persoal estatutario que ocupe un posto de traballo de alto cargo no CNI e o que desempeñe un posto de traballo expresamente cualificado como de confianza ou asesoramento especial no Gabinete do Secretario de Estado Director permanecerá en servizo activo.

3. O acordo de paso a esta situación desde calquera outra corresponde ao secretario xeral e efectuarase con ocasión da existencia de posto de traballo vacante adscrito ao subgrupo ou grupo de clasificación correspondente, salvo que procedese dunha situación administrativa con reserva de posto de traballo, caso en que se reincorporará a este. A motivación da dita resolución referirase á competencia para adoptala.

Artigo 43. *Expectativa de destino.*

1. O persoal estatutario estará na situación de expectativa de destino cando se encontre pendente de asignación de destino por ter cesado no que desempeñaba ou por proceder dunha situación distinta da de servizo activo, se non lle corresponder pasar a outra.

2. O tempo permanecido nesta situación será computable para efectos de servizos efectivos, trienios e determinación da pensión que poida corresponder.

Terase dereito a percibir as retribucións básicas e o complemento correspondente ao grao persoal consolidado ou, se for o caso, ao nivel inicial en proceso de consolidación, así como o complemento específico correspondente ao último posto de traballo desempeñado.

3. O persoal que pase a esta situación como consecuencia de cumprir a idade límite, de acordo co previsto no artigo 83.5, ou por non ter as condicións psicofísicas necesarias para ocupar o seu destino, conforme o especificado na relación de postos de traballo, terá dereito a percibir o complemento específico do último posto desempeñado mentres non se lle ofrezan destinos do seu subgrupo ou grupo e nivel de complemento de destino que non teñan aquelas limitacións.

4. Nesta situación non se poderá permanecer máis de seis meses, excepto cando o paso a esta situación se tivese producido por causa de licenza por enfermidade para o servizo de acordo co previsto neste estatuto.

Artigo 44. *Servizos especiais.*

1. O persoal estatutario permanente pasará á situación de servizos especiais cando:

a) Sexa nomeado para desempeñar un posto ou cargo en organismos públicos ou entidades dependentes ou vinculados ás administracións públicas que, de conformidade co que estableza a respectiva Administración pública, estea asimilado no seu rango administrativo a alto cargo.

b) Sexa elixido para formar parte dos órganos constitucionais.

c) Preste servizos na Presidencia do Goberno ou nos gabinetes de ministros e secretarios de Estado en postos orgánicos non relacionados especificamente coa intelixencia.

d) Sexa autorizado polo secretario de Estado director, por proposta do secretario xeral, para realizar unha misión non relacionada directamente coas funcións do CNI, pero que coadxuve aos intereses xerais de España ou dunha organización internacional. Esta autorización terá un límite temporal de catro anos que se poden prorrogar por outros catro anos. Transcorrido este tempo, pasará á situación de excedencia voluntaria.

2. Corresponde ao secretario de Estado director, por proposta do secretario xeral, a apreciación das causas que determinarán a aplicación do previsto no número anterior e a adopción da correspondente resolución.

3. O persoal estatutario que se encontre en situación de servizos especiais percibirá as retribucións do posto ou cargo que desempeñe.

4. O tempo permanecido nesta situación será computable para efectos de recoñecemento de trienios, progresión vertical e determinación da pensión que poida corresponder.

5. Os que se encontren nesta situación terán dereito a reingresaren no servizo activo nas condicións e coas retribucións correspondentes á categoría ou grupo e nivel da carreira consolidado, de acordo co establecido neste estatuto, e se se cumpren as condicións para obter a preceptiva habilitación de seguranza.

6. Nos supostos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1, o persoal estatutario deixará de estar suxeito ao réxime de dereitos e obrigacións deste estatuto, excepto ao deber de segredo e reserva profesional previsto no artigo 75.

Artigo 45. *Excedencia.*

1. O persoal estatutario poderá encontrarse na situación de excedencia por coidado de familiares ou por violencia de xénero de acordo co disposto na normativa vixente para os funcionarios civís. Nesta excedencia permanecerase suxeito ao réxime de dereitos, obrigacións e incompatibilidades deste estatuto.

2. Poderá concederse ao persoal permanente do CNI a excedencia voluntaria nos seguintes casos, nos cales deixará de estar suxeito ao réxime de dereitos e obrigacións deste estatuto, excepto ao deber de reserva, de abstención e de segredo profesional previsto no artigo 75:

a) Por interese particular e subordinado ás necesidades do servizo, cunha duración mínima dun ano e máxima equivalente ao tempo de servizos efectivos. Non poderá concederse cando o persoal estatutario se encontre inculpado nun expediente disciplinario.

b) Por encontrarse en servizo activo noutro corpo ou escala de calquera Administración pública, ou pasar a prestar servizos na relación de postos de traballo de calquera das administracións públicas ou dos seus organismos, ou en entidades do sector público ou organismos internacionais, e non lle corresponda pasar a outra situación, sempre que se trate do desempeño de postos de carácter de funcionario de carreira ou de persoal laboral fixo, en canto dure esta actividade ou prestación de servizo.

c) Por agrupación familiar e cunha duración mínima dun ano e máxima de cinco, ao persoal do CNI cuxo cónxuxe resida en distinta provincia ou fóra do territorio nacional e estea en servizo activo no CNI.

3. Será condición para poder pasar á excedencia voluntaria polas causas previstas nas alíneas a) e b) do número 2 deste artigo ter cumprido o tempo de servizos mínimos efectivos que se determina neste estatuto.

Na situación prevista nas alíneas b) e c) do número 2 deste artigo, estarase sometido ao réxime de incompatibilidades establecido para os funcionarios da Administración xeral do Estado.

4. Na situación determinada nos números 1 e 2 deste artigo non se terá dereito a retribucións; así mesmo, o tempo na excedencia prevista nas alíneas a) e c) do número 2 deste artigo non será computable para efectos de trienios nin pensión.

5. O persoal estatutario que se encontre na situación prevista na alínea b do número 2 deste artigo por ter obtido un posto de traballo mediante os sistemas de provisión previstos na Lei 7/2007, do 12 de abril, e a súa lexislación de desenvolvemento, e de acordo cos convenios ou instrumentos de colaboración que se asinen para estes efectos entre o CNI e outras administracións públicas, rexeráse pola lexislación da Administración en que estea destinado de forma efectiva e conservará o dereito a participar nas convocatorias para a provisión de postos de traballo que se efectúen no CNI, de acordo co previsto neste estatuto e unha vez cumpridas as condicións para obter ou renovar a preceptiva habilitación de seguranza.

6. A concesión destas situacións e o cesamento nelas serán acordados polo secretario xeral. O persoal que, ao menos cun mes de anticipación á finalización do período de excedencia correspondente, non solicite o reingreso no servizo activo, pasará á excedencia voluntaria por interese particular, excepto se xa estivese nesta situación e tivese esgotado o prazo máximo nela, caso en que cesará no CNI. Queda exceptuado deste prazo o persoal estatutario en excedencia polas causas previstas no número 1.

7. A reincorporación ao CNI producirase, unha vez solicitada polo persoal estatutario, con ocasión de vacante no seu subgrupo ou grupo de clasificación e se se cumpren as condicións para obter a habilitación de seguranza.

A non obtención da correspondente habilitación de seguranza suporá o paso á situación de excedencia voluntaria por interese particular, até que se cumpran as condicións que determinaron a súa concesión ou se alcance o límite máximo de permanencia nesta situación, caso en que se cesará como persoal estatutario.

Sen prexuízo do anterior, cando a duración da excedencia for superior a tres anos consecutivos, a habilitación de seguranza terá en todo caso carácter provisorio até transcorrido un ano desde que se reinicie a prestación de servizos, polo que o reingreso terá até entón o mesmo carácter de provisoriedade.

Cando a excedencia non superase o prazo de seis meses, entenderase que a habilitación de seguranza mantén a súa vixencia para o efecto da reincorporación ao servizo activo, que será provisorio para os efectos do parágrafo anterior durante o mesmo tempo que o persoal estatutario estivese en excedencia, sen prexuízo das comprobacións de seguranza que de oficio se poidan ordenar.

8. O persoal estatutario que se reincorpore ao CNI procedente da excedencia por prestación de servizos noutras administracións públicas obterá o recoñecemento profesional dos progresos alcanzados no sistema de carreira profesional e os seus efectos sobre as retribucións conforme o que se determine no presente estatuto e, se for o caso, nos convenios ou instrumentos de colaboración que se asinen para estes efectos entre o CNI e outras administracións públicas.

O tempo de servizos prestados na Administración pública computaráselle para efectos de servizos efectivos, recoñecéndose o aboamento dos trienios perfeccionados durante ese tempo e computándose o dito tempo para efectos da pensión que poida corresponder, sempre no mesmo grupo de clasificación ou categoría en que se perfeccionaron.

9. O Centro Nacional de Intelixencia comunicará ao Ministerio de Defensa o paso á situación de excedencia, nos supostos previstos nas alíneas a) e b) do número 2 deste artigo, do persoal das Forzas Armadas e do corpo da Garda Civil que teña a condición de persoal estatutario permanente.

Artigo 46. *Suspensio de funcións.*

1. A situación de suspensio de funcións do persoal estatutario poderá ser provisorio ou firme, e suporá o cesamento no desempeño das misións do posto de traballo, así como a privación do exercicio das funcións e dos dereitos inherentes á súa condición de membro do CNI. Nos supostos previstos neste artigo poderá acordarse o cesamento no posto de traballo do afectado.

O tempo permanecido nesta situación non será computable para efectos de trienios e dereitos pasivos. Permanecerase suxeito ao réxime de deberes e obrigacións deste estatuto e ao de incompatibilidades previsto para o funcionario da Administración xeral do

Estado, e non se poderá prestar servizo en ningún organismo da Administración mentres dure esta situación.

2. O secretario xeral poderá acordar a pasaxe á situación de suspenso de funcións provisoria, que deberá ser motivado, do persoal estatutario con ocasión do seu procesamento, imputación ou adopción dalgunha medida cautelar contra aquel nun procedemento penal ou pola incoación dun expediente disciplinario por falta grave ou moi grave.

O secretario xeral poderá acordar o cesamento no posto de traballo do afectado por esta situación, considerando a gravidade dos feitos imputados, o prexuízo que a imputación infira ao réxime e funcionamento do CNI, así como a existencia ou non de prisión provisoria.

3. O tempo máximo de suspensión de funcións provisoria será de seis meses ou o da duración da prisión preventiva se for maior. O cómputo deste período máximo quedará interrompido no caso de paralización do procedemento disciplinario imputable ao interesado.

4. Se o afectado resultar sen responsabilidade no procedemento penal ou expediente disciplinario, ou se a duración da sanción ou pena que se impuxer for inferior á da suspensión de funcións provisoria, o tempo de duración desta ou o exceso, se for o caso, computaráselle como de servizo activo, e débese reincorporar inmediatamente ao seu posto de traballo ou, se for o caso, á situación de expectativa de destino, con recoñecemento de todos os dereitos económicos e demais que procedan.

5. A suspensión de funcións do persoal estatutario terá carácter firme cando se declare por algunha das seguintes causas:

a) Condena, en sentenza firme, á pena de prisión ou ás penas de suspensión de emprego ou cargo público.

b) Imposición de sanción disciplinaria, para cuxo cumprimento entrará na conta o período que permanecese en situación de suspensión provisoria.

6. A suspensión de funcións descrita na epígrafe a) do número anterior será acordada polo secretario de Estado director e, neste caso ou cando se impoña por un tempo superior a seis meses, deberá pórse en coñecemento dos departamentos ministeriais a que estean adscritos os corpos e escalas a que pertenza, se for o caso, o persoal estatutario afectado, para os efectos oportunos. No suposto de cesamento como persoal estatutario do suspenso de funcións pasará á mesma situación de suspensión de funcións ou análoga no seu corpo ou escala de procedencia, que, no caso da Garda Civil ou do persoal militar das Forzas Armadas, será a de suspenso de emprego, até o cumprimento da condena penal ou sanción administrativa de que deriva.

7. O persoal estatutario que pase á situación de suspenso de funcións en virtude de condena penal cesará definitivamente no seu posto de traballo, co cal queda privado do exercicio das súas funcións durante o tempo en que se execute a pena privativa de liberdade ou a suspensión de emprego ou cargo público até a total extinción destas.

A suspensión de funcións por imposición de sanción disciplinaria soamente levará unido o cesamento no posto de traballo cando a sanción sexa superior a seis meses.

8. O persoal estatutario en situación de suspenso de funcións terá dereito a percibir o 75 por 100 do soldo, dos trienios e das pagas extraordinarias, excepto en caso de paralización do procedemento penal ou do expediente disciplinario imputable ao interesado, que comportará a perda de toda retribución mentres se manteña a paralización. Do mesmo modo, non se xerará dereito a haber ningún no caso de incomparecencia no procedemento penal ou disciplinario.

9. Finalizado o período de suspensión de funcións, cesarase nesta situación con ocasión de solicitude de reingreso no servizo activo, o que levará unido o paso á situación de expectativa de destino ou, se for o caso, a reincorporación ao seu posto de traballo.

O dito reingreso terá efectos desde a data de extinción da responsabilidade penal ou disciplinaria.

Cando a suspensión de funcións fose orixinada por sanción disciplinaria, o paso á situación de expectativa de destino ou, se for o caso, a reincorporación ao seu posto de traballo producirase de oficio.

O persoal estatutario que perdese o seu posto de traballo como consecuencia de condena penal deberá solicitar o reingreso no servizo activo no prazo dun mes antes da data de extinción da responsabilidade penal. De non solicitarse o reingreso no tempo sinalado, causará baixa no centro, con efectos desde a finalización da condena.

Artigo 47. *Reserva.*

1. O persoal permanente do CNI pasará á situación de reserva nos seguintes casos:

a) Por decisión do secretario de Estado director, como consecuencia de insuficiencia de facultades psicofísicas para o desempeño das funcións propias do seu subgrupo ou grupo de adscrición, que non supoña causa de xubilación por incapacidade permanente ou invalidez para o servizo ou non comporte inhibición de funcións.

b) Por decisión do secretario de Estado director, logo de petición dos interesados, unha vez cumpridos 25 anos de servizo na Administración pública, dos cales, ao menos, 15 anos no CNI.

c) Por decisión do ministro da Presidencia, por proposta do secretario de Estado director.

2. O paso a esta situación producirá o cesamento automático no posto de traballo desempeñado.

3. O secretario de Estado director determinará periodicamente a cota de membros do CNI que poderán pasar á reserva por petición propia, que estará condicionada, en todo caso, ás necesidades do servizo e dentro das dispoñibilidades orzamentarias.

4. Nesta situación permanecerase suxeito ao réxime de dereitos e obrigacións previsto neste estatuto. Mentres non se encontre desempeñando misións ordenadas polo secretario de Estado director, o seu réxime de incompatibilidades será o dos funcionarios da Administración xeral do Estado. O tempo permanecido nesta situación será computable para efectos de trienios e determinación da pensión que poida corresponder.

5. Na situación de reserva permanecerase até o momento da xubilación, sen prexuízo de que o secretario de Estado director, por necesidades do servizo, ordene a súa incorporación, en comisión de servizo ou con carácter permanente, a un posto de traballo do CNI correspondente ao seu subgrupo ou grupo de clasificación. Así mesmo, a este persoal poderánselle asignar tarefas ou misións esporádicas.

6. Terase dereito a percibir as retribucións básicas e o 80 por 100 das retribucións complementarias correspondentes ao grao consolidado e ao complemento específico do último posto desempeñado durante dous ou máis anos consecutivos, excepto o compoñente de zona conflictiva.

As citadas retribucións seguirán as mesmas vicisitudes e cambios, no seu concepto e contía, que experimenten as do persoal en servizo activo.

TÍTULO VII

Dereitos e deberes

CAPÍTULO I

Dereitos do persoal estatutario

Artigo 48. *Dereitos.*

1. O persoal estatutario do CNI terá dereito a:

a) A inamobibilidade na condición de persoal estatutario permanente como garantía de obxectividade, profesionalidade e imparcialidade que deben servir de fundamento á súa actuación profesional.

- b) Ser clasificado no subgrupo ou grupo de clasificación profesional correspondente ao posto de adscrición inicial ou ao obtido por promoción interna.
- c) Desempeñar, nas condicións establecidas no presente estatuto, algún dos postos de traballo do subgrupo ou grupo de clasificación profesional en que foi clasificado.
- d) Desempeñar efectivamente as funcións ou tarefas propias do seu posto de traballo de acordo coa progresión alcanzada na súa carreira profesional e nas condicións establecidas no presente estatuto.
- e) Progresar na carreira profesional segundo os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación.
- f) Percibir as retribucións que lle correspondan de acordo co establecido neste estatuto e as indemnizacións por razón do servizo que legalmente lle correspondan.
- g) Participar na consecución dos obxectivos atribuídos á unidade onde preste os seus servizos e ser informado dos fins, organización e funcionamento dela e, en especial, da súa dependencia xerárquica e das atribucións, deberes e responsabilidades que lle incumben.
- h) A formación continua e a actualización permanente dos seus coñecementos e capacidades profesionais, preferentemente en horario laboral, e nos termos establecidos no presente estatuto.
- i) O respecto da súa intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, moral e laboral.
- j) A non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- k) A adopción de medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, de acordo co establecido no presente estatuto.
- l) A liberdade de expresión dentro dos límites do ordenamento xurídico.
- m) Recibir protección eficaz en materia de seguranza e saúde no traballo.
- n) As vacacións, descansos, permisos e licenzas establecidos no presente estatuto.
- ñ) A xubilación segundo os termos e condicións establecidos nas normas aplicables.
- o) As prestacións da Seguridade Social correspondentes ao réxime que resulte de aplicación.
- p) A adopción das medidas previstas na normativa aplicable en relación ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

2. O persoal estatutario terá dereito a obter a protección e o apoio do CNI respecto á súa actuación regular como membro del, facéndose cargo o CNI de solicitar a oportuna asistencia xurídica en xuízo de acordo co previsto na lexislación sobre asistencia xurídica ao Estado e ás institucións públicas.

Así mesmo, o secretario de Estado director acordará o ofrecemento da asistencia letrada que, se for o caso, precisen, ás autoridades e demais persoal estatutario ao servizo do CNI no curso das dilixencias xudiciais que poidan derivar da súa actuación no exercicio das súas funcións. Unha vez autorizada, a asistencia letrada comprenderá a cobertura das correspondentes minutas de avogado e procurador, as fianzas pecuniarias que se poidan exixir en relación coas medidas cautelares acordadas polo órgano xudicial competente, así como os gastos procesuais derivados das actuacións e a práctica de probas por instancia dos interesados, calquera que for a condición que teñan no proceso xudicial.

O CNI asumirá a satisfacción da responsabilidade civil e a responsabilidade patrimonial en que puidesen incorrer as autoridades e demais persoal ao servizo do CNI como consecuencia de accións ou omisións que lle fosen lexitimamente ordenadas e derivadas da súa actuación no servizo, sen prexuízo do establecido no capítulo II do título X da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

3. No exercicio dos dereitos e liberdades públicas recoñecidos na Constitución, o persoal estatutario deberá aterse ás limitacións legalmente establecidas en función da súa condición de membro do CNI.

Artigo 49. *Réxime de Seguridade Social.*

O persoal estatutario do CNI estará encadrado no mesmo réxime de Seguridade Social que o establecido para os funcionarios públicos en función da súa data de ingreso, de acordo co establecido na lexislación vixente, e realizará as súas achegas, ante os organismos que en cada caso corresponda, en lista clasificada, e servíndolles de aboamento, se for o caso, para causar as correspondentes prestacións asistenciais e económicas, os tempos de servizos ou as cotizacións realizadas no réxime da Seguridade Social da súa procedencia, ou ambos cando proceda, de acordo co que dispón a normativa vixente sobre cómputo recíproco de cotas entre os distintos réximes.

Para o persoal estatutario do CNI que estea encadrado no réxime de clases pasivas do Estado, a competencia para o recoñecemento de dereitos pasivos e a concesión das prestacións de clases pasivas corresponderá ao órgano competente.

Artigo 50. *Acción social.*

O CNI facilitará ao persoal que preste servizos nel, dentro das asignacións orzamentarias para o efecto, a adecuada acción social fomentando as iniciativas educativas, sociais, asistenciais e formativas.

Artigo 51. *Protección por desemprego.*

O persoal que preste os seus servizos no CNI con carácter temporal e non teña unha vinculación previa de carácter permanente funcional ou laboral coas administracións públicas terá dereito á protección por desemprego de acordo coa lexislación vixente, efectuando as súas achegas en lista clasificada.

Artigo 52. *Recompensas.*

O persoal do CNI que se distinga notoriamente no cumprimento dos seus deberes poderá ser recompensado co outorgamento de:

- a) Condecoracións.
- b) Mencións honoríficas.
- c) Felicitacións.

Artigo 53. *Igualdade de xénero e conciliación da vida profesional, persoal e familiar.*

1. O CNI, de acordo co disposto na lexislación estatal sobre igualdade, está obrigado a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberá adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.

2. Os dereitos de conciliación da vida profesional, persoal e familiar recoñeceranse ao persoal estatutario do CNI de forma que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares e eviten toda discriminación baseada no seu exercicio.

Artigo 54. *Prevención de riscos laborais.*

1. Para efectos do disposto na lexislación sobre prevención de riscos laborais, as actividades levadas a cabo nas instalacións do CNI serán conceptuadas como funcións públicas de seguranza.

2. O secretario de Estado director do CNI aprobará as disposicións específicas en materia de prevención de riscos laborais que resulten de necesaria aplicación neste ámbito.

3. A política de prevención de riscos do CNI rexeráse polos seguintes principios reitores:

- a) Integrar a prevención de riscos laborais no conxunto de actividades e actuacións do CNI, así como na súa liña xerárquica e nas decisións que se adopten.

- b) Alcanzar o maior nivel posible de seguranza e saúde laboral.
- c) Implantar un sistema de xestión de prevención de riscos laborais, co compromiso de manter un proceso de mellora continua.
- d) Asignar recursos para a implantación e o desenvolvemento da política de prevención de riscos laborais.
- e) Impulsar a participación, información e procedemento de consulta ao persoal en materia de prevención mediante canles eficaces de comunicación.
- f) Impartir a formación necesaria sobre prevención de riscos laborais, incluíndoa dentro dos plans xerais de formación do CNI.
- g) Velar polos traballadores das empresas contratadas polo CNI, para que desfruten do mesmo nivel de seguranza e saúde que o persoal do CNI.
- h) Coordinar as actividades de prevención de riscos laborais entre os organismos do CNI.

Artigo 55. *O Consello Asesor de Persoal.*

1. O CNI poderá contar cun Consello Asesor de Persoal, que se constituirá como órgano colexiado e terá como función analizar e valorar as propostas ou suxestións do persoal estatutario referidas exclusivamente ao réxime do persoal do CNI.

2. O Consello Asesor de Persoal representará todos os colectivos, grupos e sexos, así como as distintas especialidades funcionais existentes no Centro. Os membros do Consello Asesor de Persoal do CNI deberán ter a condición de persoal estatutario permanente e estar na situación administrativa de servizo activo.

Para o seu funcionamento, o Consello Asesor de Persoal reunirse en pleno e por comisións, se for o caso. As reunións celebraranse en sesións ordinarias ou extraordinarias, sempre logo de convocatoria, que conterà a explicación da orde do día. Celebraranse catro sesións ordinarias ao ano, unha en cada trimestre.

CAPÍTULO II

Carreira profesional

Artigo 56. *Carreira profesional. Concepto e principios.*

1. O persoal estatutario do CNI terá dereito á carreira profesional.

2. A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional conforme os principios de igualdade, mérito e capacidade.

Con tal obxecto, o CNI promoverá a adquisición e desenvolvemento polo seu persoal das competencias necesarias para a progresión profesional.

3. De acordo co previsto neste estatuto, o CNI contará cun sistema de avaliación cuxos resultados se aplicarán ás distintas modalidades de carreira profesional previstas neste capítulo.

Artigo 57. *Clases.*

A carreira profesional no CNI quedará integrada pola aplicación simultánea das seguintes modalidades:

a) Progresión horizontal, que consistirá na progresión no grao persoal e no tramo do compoñente singular do complemento específico, vinculada á traxectoria profesional, e sen necesidade de cambio de posto de traballo, de conformidade co establecido no artigo 58 deste estatuto.

b) Progresión vertical, que consiste no ascenso a postos de traballo de niveis superiores dentro da estrutura xerárquica do CNI. Esta modalidade de carreira incluírá os sistemas de progresión vertical por especialización e progresión vertical por mando.

c) Promoción interna, que consiste no acceso a postos de traballo do subgrupo ou grupo de clasificación profesional inmediatamente superior, de acordo co establecido no artigo 60 deste estatuto.

d) Cambio de especialidade, que consiste no acceso a postos de traballo de distinta especialidade funcional.

Artigo 58. *Progresión horizontal.*

1. Aos membros do CNI asignaráselles un grao persoal, que corresponderá a algún dos niveis en que se clasifiquen os postos de traballo.

2. O grao persoal adquirese polo desempeño dun ou máis postos do nivel correspondente durante dous anos consecutivos ou tres con interrupción. Se durante o tempo en que un membro do CNI desempeña un posto se modifica o nivel deste, o tempo de desempeño computarse co nivel máis alto en que o posto estivese clasificado.

3. O persoal estatutario que, durante máis de dous anos continuados ou tres con interrupción, desempeñase un posto no CNI comprendido no ámbito de aplicación da Lei 5/2006, do 10 de abril, terá dereito á percepción, mentres se mantéña na situación de servizo activo, do complemento de destino correspondente ao seu grao persoal incrementado na cantidade necesaria para igualalo ao valor do complemento de destino que a lei de orzamentos xerais do Estado fixe anualmente para os directores xerais da Administración do Estado.

4. A valoración favorable da traxectoria profesional e, en particular, da experiencia adquirida, da responsabilidade e da dedicación no desempeño dos distintos postos de traballo ao longo do tempo, efectuarase a través da progresión nos distintos tramos do compoñente singular do complemento específico previsto neste estatuto.

Cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional terá establecidos varios niveis de compoñente singular, denominados «tramos», cuxa progresión dependerá do proceso de avaliación en que se valoren os factores sinalados anteriormente.

O secretario de Estado director determinará, por normativa interna, os criterios e coeficientes para a ponderación dos tempos de servizo.

Artigo 59. *Progresión vertical.*

1. O CNI contará cun sistema de progresión vertical que posibilite a progresión a postos de traballo de niveis superiores, dentro da estrutura do CNI.

Os postos de traballo de cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional estarán clasificados nun número de niveis. Cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional contará cun sistema de carreira que posibilite a progresión no intervalo de niveis establecido para cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional sen cambio na especialidade funcional.

Efectuarase con ocasión de vacante, a través dos sistemas de provisión de postos de traballo regulados no presente estatuto e mediante a aplicación dos sistemas de avaliación previstos no capítulo III do título IV.

O secretario xeral desenvolverá por normativa interna a carreira profesional por progresión vertical.

2. A progresión vertical por mando consistirá no ascenso aos postos de traballo singularizados. Para tal efecto, consideraranse singularizados, entre outros, os niveis superiores de cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional.

Para o ascenso a estes postos de mando poderá requirirse a superación dos cursos de dirección e xestión que se determinen.

3. A progresión vertical por especialización consistirá no ascenso a niveis superiores ao do grao persoal en postos de traballo non singularizados, mediante a aplicación dos sistemas de avaliación previstos no capítulo III do título IV.

4. O secretario xeral determinará cales son os postos a que se accede por progresión vertical por mando e por especialización, e facilitará a información sobre esta materia a todo o persoal do CNI.

5. O persoal non poderá ser destinado a un posto de traballo inferior ou superior en máis de dous niveis ao correspondente ao seu grao persoal.

Con carácter excepcional o secretario xeral poderá destinar, por petición do interesado, a un posto de traballo inferior en máis de dous niveis ao correspondente ao seu grao persoal.

Artigo 60. *Promoción interna.*

1. O persoal permanente terá dereito á promoción interna mediante o acceso aos postos de traballo vacantes, conforme o previsto no artigo 5.b) do subgrupo ou grupo de clasificación profesional inmediatamente superior, sempre que posúa a titulación exixida, supere o proceso selectivo que se estableza para cada caso, no cal se terán en conta os informes persoais, e permanecese un mínimo de dous anos en postos asignados ao subgrupo ou grupo de clasificación profesional inmediatamente inferior.

2. No caso de postos do subgrupo C1, a titulación exixida poderá substituírse por unha antigüidade de dez anos nun posto do subgrupo C2 ou de cinco anos e a superación dun curso específico de formación ao cal se accederá por criterios obxectivos.

3. O acceso por promoción interna nos procesos selectivos xestionados polo CNI articularase a través do sistema de concurso-oposición.

Artigo 61. *Cambio de especialidade.*

O CNI arbitrará os sistemas de acceso a postos de traballo de distinta especialidade funcional e poderase requirir a superación dos procesos selectivos e formativos que se habiliten para isto. Este cambio de especialidade efectuarase con ocasión de vacante.

CAPÍTULO III

Dereitos retributivos

Artigo 62. *Retribucións do persoal do CNI.*

1. De acordo cos criterios aplicables na Administración xeral do Estado e os límites que, para o efecto, se establezan nas correspondentes leis de orzamentos xerais do Estado, as retribucións que ten dereito a percibir o persoal que preste os seus servizos no CNI clasifícanse en básicas e complementarias.

2. As pagas extraordinarias estarán constituídas por aqueles conceptos e importes que se determinen anualmente para os funcionarios públicos na correspondente lei de orzamentos xerais do Estado. Serán dúas ao ano e percibiranse nos meses de xuño e decembro.

3. O secretario de Estado director determinará as retribucións do persoal que, por necesidades do servizo, manteña unha relación retribuída con organismos, entidades ou empresas do sector público ou privado, de forma que se garanta unha retribución total equivalente á que percibiría se desempeñase un posto no CNI do seu subgrupo ou grupo de clasificación profesional. O CNI aboará, se for o caso, as cotizacións ao Instituto Social das Forzas Armadas, as cotas mensuais de dereitos pasivos e as cotizacións da Seguridade Social.

Esta equiparación e regulación das retribucións e cotizacións poderase realizar ao termo da prestación de servizos noutros organismos.

Artigo 63. *Retribucións básicas.*

1. As retribucións básicas, que se fixan na lei de orzamentos xerais do Estado, estarán integradas por:

a) O soldo, asignado a cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional no suposto en que este non teña subgrupo, a que se refire o artigo 82, sen prexuízo do indicado na alínea seguinte.

b) Os trienios, que consisten nunha cantidade que será igual para cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional no suposto en que este non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo.

O perfeccionamento de trienios do persoal estatutario que continúe en situación de servizo activo no seu corpo ou escala de procedencia unicamente se producirá no CNI conforme o grupo de clasificación en que se integrase.

Ao persoal estatutario de carácter temporal non incluído no parágrafo anterior recoñeceránselle os trienios correspondentes aos servizos prestados antes da entrada en vigor deste estatuto.

Dentro das retribucións básicas están comprendidos os compoñentes de soldo e trienios das pagas extraordinarias.

2. Só para efectos retributivos e para a determinación da pensión que corresponda ao persoal do CNI con relación previa coa Administración de carácter militar, aplicaranse as equivalencias entre empregos militares e os subgrupos e grupos de clasificación profesional que se establecesen na regulamentación aplicable ao seu colectivo de procedencia. En idéntico sentido, só para os efectos sinalados para o caso do persoal funcionario da Administración con vinculación previa de carácter permanente, aplicaranse as reclasificacións ou modificacións de subgrupo ou grupo de clasificación profesional, incluídas as derivadas de promoción interna, que se produzan nos seus colectivos de procedencia.

En ningún caso esas modificacións de subgrupo ou grupo de clasificación profesional con efectos retributivos suporán dereito ou preferencia ningunha para ocupar postos de traballo dese novo subgrupo ou grupo de clasificación profesional.

Artigo 64. *Retribucións complementarias.*

Son retribucións complementarias:

a) O complemento de destino, correspondente ao nivel do posto que se desempeña ou o correspondente ao grao consolidado se este for superior.

b) O complemento específico, que, pola súa vez, terá dous compoñentes, un denominado compoñente xenérico, e outro, compoñente singular.

O compoñente xenérico estará destinado a retribuír as condicións particulares de cada posto de traballo, atendendo á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade, traballo por quendas, risco, penosidade ou dispoñibilidade. Con carácter xeral percibirase un único compoñente xenérico e, de maneira excepcional, a relación de postos de traballo poderá especificar que postos de traballo terán, ademais, asignado un compoñente de zona conflictiva.

O compoñente singular estará vinculado á traxectoria profesional e, de forma particular, á experiencia adquirida e a responsabilidade e dedicación no desempeño de postos de traballo ao longo do tempo. O secretario de Estado director determinará, por resolución interna, os tramos correspondentes a cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional, as súas contías dentro das dispoñibilidades orzamentarias para este fin, os criterios de asignación e os coeficientes para a ponderación dos tempos de servizo. Respecto ás contías, a aplicación da normativa que se aprobe nunca poderá implicar a superación do custo da relación de postos de traballo vixente en cada momento.

c) O complemento de produtividade, destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o grao de interese ou iniciativa con que se desempeñe o posto de traballo e a súa contribución á consecución dos resultados ou obxectivos asignados. Para a súa concesión teranse en conta as avaliacións previstas no capítulo III do título IV.

d) As gratificacións por servizos extraordinarios, que en ningún caso poderán ser fixas na súa contía nin periódicas na súa percepción.

Artigo 65. *Retribucións do persoal estatutario en prácticas.*

O persoal que se incorpore ao CNI e sexa nomeado persoal estatutario en prácticas percibirá as retribucións que lle correspondan en iguais condicións que os funcionarios en prácticas da Administración do Estado.

Artigo 66. *Determinación da contía.*

1. As contías das retribucións básicas serán as indicadas para os funcionarios da Administración civil do Estado para cada un dos subgrupos ou grupos de clasificación profesional en que se clasifica o persoal do CNI.

2. A contía do complemento de destino será a correspondente ao nivel do posto de traballo reflectido para cada exercicio orzamentario na correspondente lei de orzamentos xerais do Estado.

3. A contía do compoñente xenérico do complemento específico asignada inicialmente na relación de postos de traballo, así como a contía do compoñente singular dese complemento, experimentarán as variacións que, para cada exercicio orzamentario, figuren na correspondente lei de orzamentos xerais do Estado.

Artigo 67. *Indemnizacións.*

1. O persoal que preste os seus servizos no CNI percibirá as indemnizacións por razón do servizo, así como a indemnización por residencia, nas condicións e contías que estean vixentes para a Administración do Estado. Para estes efectos, as instrucións e normas emanadas do secretario de Estado director terán a consideración de normativa específica.

2. Coa finalidade de equiparar o poder adquisitivo e compensar a diminución da calidade de vida derivados das diferentes condicións que se dan nos países de destino en relación coas existentes en España, o persoal do CNI con destino no estranxeiro terá dereito a percibir as indemnizacións por destino previstas na lexislación vixente.

CAPÍTULO IV

Dereito á xornada de traballo, permisos, licenzas e vacacións

Artigo 68. *Xornada de traballo.*

1. Con carácter xeral, o persoal do CNI prestará servizos en réxime de especial dedicación e realizará a xornada de traballo que determine por normativa interna o secretario xeral, todo isto sen prexuízo das obrigacións derivadas do deber de plena dispoñibilidade establecido no artigo 74.

2. De acordo co disposto no artigo 53, desenvolveranse por disposición interna as medidas de flexibilidade horaria que permitan conciliar a vida persoal, familiar e laboral.

3. Anualmente, o secretario xeral aprobará o calendario laboral.

Artigo 69. *Permisos e licenzas.*

1. O persoal do CNI terá dereito aos seguintes permisos polas seguintes causas xustificadas:

a) Por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

b) Por traslado de domicilio sen cambio de localidade de residencia, un día natural. Se existe cambio de localidade de residencia, tres días naturais. En caso de cambio de destino no CNI que motive cambio de localidade de residencia dentro da península, concederanse dez días naturais; nos demais casos, vinte días naturais.

c) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais, polo tempo indispensable para a súa realización.

d) Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polo persoal estatutario en estado de xestación e para someterse a técnicas de reprodución asistida.

e) Para asistir a reunións de coordinación de centros de educación especial, o persoal estatutario que teña fillos con discapacidade física, psíquica ou sensorial poderá ausentarse do traballo polo tempo indispensable, cando for necesario, así como para que estes reciban tratamento ou se teñen que acompañalos para recibiren apoio adicional no ámbito sanitario.

f) Por lactación dun fillo menor de doce meses terase dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo que poderá dividirse en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou nunha hora ao inicio ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente, poderase solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementarase proporcionalmente en caso de parto múltiple.

g) Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a seguir do parto, o persoal estatutario terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de catro horas diarias percibindo retribucións íntegras. Adicionalmente, terá dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de catro horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

h) Por razóns de garda legal, cando o persoal estatutario teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, dunha persoa de idade que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da súa xornada de traballo de até un medio, coa diminución das retribucións que corresponda.

Terá o mesmo dereito o persoal estatutario que precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

i) Por preparación da xubilación, cando ao persoal estatutario lle falten menos de cinco anos para cumprir a idade de xubilación forzosa establecida no artigo 30, terá dereito a unha redución da súa xornada de traballo de até un medio, coa diminución das retribucións que corresponda.

Terá o mesmo dereito o persoal que, de maneira temporal, se encontre en procesos de recuperación de enfermidade grave.

j) Por ser preciso atender ao coidado dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal estatutario terá dereito a unha redución de até o cincuenta por cento da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes. Se houber máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de desfrute desta redución poderase ratear entre eles, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes. Só se poderá conceder un permiso deste tipo por cada proceso patolóxico dun mesmo familiar.

k) Por ser preciso atender ao coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo menor de idade, por natureza ou por adopción, ou nos supostos de acollemento preadoptivo ou permanente do menor, afectado por cancro ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, o persoal estatutario terá

dereito a unha redución de xornada de, ao menos, a metade da duración daquela, percibindo as retribucións íntegras. Esta redución poderá estenderse, como máximo, até que o menor cumpra os dezoito anos.

- l) Por matrimonio, quince días naturais.
- m) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.
- n) Por asuntos propios e sen necesidade de xustificación, tres días por cada ano natural. Tales días non poderán acumularse, salvo previsión en contra por normativa interna, ás vacacións anuais retribuídas e, en todo caso, o seu desfrute efectivo nas datas solicitadas quedará subordinado ás necesidades do servizo.

2. Poderá concederse licenza, sempre que o permitan as necesidades do servizo, para realizar estudos sobre materias directamente relacionadas coa función que se desempeña. Durante este período de tempo percibirase o soldo e os trienios.

3. As lesións ou enfermidades debidamente certificadas que impidan temporalmente o normal desempeño da función darán lugar a licenza por enfermidade nos termos establecidos no artigo 71.

4. Subordinadas ás necesidades do servizo tamén poderán concederse licenzas por asuntos propios. Estas licenzas, que non poderán ter unha duración inferior a sete días naturais, concederanse sen retribución ningunha, cunha duración máxima de catro meses, e poderán ser concedidos con análogo trámite até outros catro de prórroga pola mesma autoridade que outorgou aquela.

Entre a data de terminación dunha licenza por asuntos propios ou a súa prórroga e a solicitude doutra debe transcorrer polo menos un ano, exceptuando os casos de xustificada necesidade, que apreciarán as autoridades facultadas para concedela. O tempo efectivo total en que pode facerse uso da licenza por asuntos propios, incluídas as prórrogas, acumulando as obtidas ao longo da vida profesional no CNI, é de tres anos como máximo.

5. O secretario xeral ditará as instrucións para regular as causas e condicións de exercicio destes permisos e licenzas, así como as autoridades competentes para a súa concesión.

6. O réxime de permisos e licenzas establecido neste artigo poderá adecuarse ás modificacións que se establezan na materia para os funcionarios civís da Administración xeral do Estado, sempre que o secretario xeral, en virtude da competencia que lle atribúe o artigo 5, considere procedente a súa aplicación ao CNI.

Artigo 70. Permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e por razón de violencia de xénero.

Ademais dos permisos e licenzas establecidos no artigo anterior, o persoal estatutario do CNI terá dereito aos seguintes permisos, nos termos e condicións establecidos na normativa vixente para funcionarios civís.

- a) Permiso por parto.
- b) Permiso por adopción ou acollemento.
- c) Permiso de paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo.
- d) Permiso por razón de violencia de xénero.

Artigo 71. Licenzas por enfermidade. Situacións de incapacidade temporal.

1. As lesións ou enfermidades debidamente certificadas que impidan temporalmente o normal desempeño das funcións públicas darán lugar a licenza por enfermidade.

Tamén terán dereito a licenza os que se encontren en período de observación médica en caso de enfermidades profesionais ou os que a requiran por riscos durante o embarazo ou durante a lactación natural de fillos menores de doce meses.

2. Encontrarase en situación de incapacidade temporal, nos termos e condicións previstos no Regulamento xeral da Seguridade Social das Forzas Armadas, o persoal estatutario que, conforme as previsións deste artigo, obtivese licenza por enfermidade ou

accidente que impida o normal desempeño das funcións públicas, licenza como consecuencia de encontrarse en período de observación médica ou licenza por risco durante o embarazo ou durante a lactación natural de fillos menores de doce meses.

3. A duración das licenzas, así como as retribucións e a prestación económica nas situacións de incapacidade temporal, axustaranse ao disposto na normativa de Seguridade Social das Forzas Armadas e demais lexislación aplicable para o efecto.

En todo caso, transcorrido o prazo de vinte a catro meses en situación de licenza por enfermidade, percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

O secretario xeral do CNI poderá determinar, por normativa interna, os supostos en que, con carácter excepcional e debidamente xustificadas, se poida establecer un complemento até alcanzar, como máximo, o cento por cento das retribucións que viñesen disfrutando en cada momento. Estes efectos consideraranse debidamente xustificadas nos supostos de hospitalización e intervención cirúrxica.

4. A partir do segundo mes consecutivo ou cando se supere un período acumulado de máis de tres meses no prazo dun ano en que se estea recibindo asistencia sanitaria sen poder prestar servizo, poderase cesar no posto de traballo por necesidades do servizo, e neste caso as retribucións corresponderán co disposto para a situación de expectativa de destino. A partir do sexto mes en situación de expectativa de destino deixarase de percibir o complemento específico.

5. O persoal que se encontre en calquera das situacións de licenza sinaladas anteriormente deberá presentar os informes de baixa correspondentes.

6. A concesión das licenzas sinaladas anteriormente e o seu seguimento corresponderá ao secretario xeral, quen poderá revogalas ou denegalas se así se desprender do asesoramento facultativo recibido. Para tal efecto, o secretario xeral poderá solicitar o asesoramento médico pertinente ao servizo médico do CNI ou aos órganos médicos periciais da sanidade militar, así como solicitar ao interesado os informes médicos pertinentes sobre o estado ou evolución da lesión ou enfermidade.

Artigo 72. *Vacacións.*

1. O persoal estatutario do CNI terá dereito, por cada ano completo de servizo, a disfrutar dunha vacación retribuída establecida con carácter xeral para o persoal ao servizo da Administración xeral do Estado, coas necesarias adaptacións á organización e funcións específicas que corresponden ao centro, que determine o secretario xeral. En todo caso, concederáse e disfrutaráse sen prexuízo do servizo.

2. Poderase acumular o período de disfrute de vacacións aos permisos derivados do nacemento, adopción ou acollemento, mesmo tendo expirado xa o ano natural a que tal período corresponda.

Así mesmo, cando o período de disfrute de vacacións coincida cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactación natural, ou co permiso de maternidade, ou coa súa ampliación por lactación, o persoal estatutario feminino terá dereito a disfrutar as vacacións en data distinta, aínda que terminase o dito período. Gozarán deste mesmo dereito os que estean disfrutando do permiso por paternidade.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por contingencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite disfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o persoal estatutario poderá facelo unha vez que finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinasen.

CAPÍTULO V

Deberes do persoal estatutario

Artigo 73. *Deberes xerais.*

O persoal estatutario do CNI, atendidas a misión e funcións establecidas na súa lei reguladora, deberá gardar a máis estrita neutralidade política e sindical, acomodando as

súas actuacións e a súa conduta, no referente á prestación do servizo, ao superior interese nacional e obrando por riba de criterios e intereses propugnados por grupos sociais, políticos, económicos ou relixiosos.

Artigo 74. *Principios básicos de conduta.*

O persoal do CNI:

- a) Acatará a Constitución e o resto do ordenamento xurídico.
- b) Cumprirá con exactitude, lealdade, boa fe, imparcialidade e dilixencia as obrigacións propias do servizo, acatando fielmente as instrucións e ordes profesionais emanadas dos seus superiores xerárquicos, sempre que non entrañen a execución de actos que manifestamente constitúan delito ou sexan contrarios á Constitución ou ás leis.
- c) Tratará coa consideración debida os seus superiores, compañeiros e subordinados. En particular, evitará calquera conduta que poida producir discriminación.
- d) Responsabilizarase do cumprimento con dilixencia das tarefas que lle corresponden no desempeño do seu posto de traballo, de calquera outra que se lle asigne relativa ao servizo, así como das operacións cuxa execución lle corresponda.
- e) Esforzarse en que, coa súa achega, a unidade administrativa en que se encontre o seu posto de traballo alcance e manteña os maiores niveis de eficacia, eficiencia e cohesión, con obxecto de contribuír a lograr os obxectivos atribuídos ao CNI conforme a lei.
- f) Cumprirá as normas de funcionamento interno do CNI.
- g) Entregará ao CNI tanta información coñeza ou a que puidera ter acceso que coaduxo no cumprimento das súas misións.
- h) Colaborará nas investigacións de seguranza que, ordenadas e instruídas conforme o disposto na lexislación reguladora do CNI, o afecten.
- i) Velará polo prestixio do CNI e polo seu propio en canto membro deste organismo. Evitará que a súa vida privada e pública ocasionen vulnerabilidades de seguranza que afecten a misión e as funcións encomendadas pola lei ao CNI.
- j) Pasará ao menos un recoñecemento médico psicofísico anual para determinar a aptitude para o servizo, así como calquera outro recoñecemento médico psicofísico que se ordene por razóns do servizo.
- k) Estará en plena dispoñibilidade para prestar servizos polo tempo que sexa preciso, en calquera lugar, tanto en territorio nacional como estranxeiro, cando o exixan a misión e funcións do CNI, e queda subordinado a esta obrigación o exercicio de calquera dereito en relación con horario, vacacións, permisos ou licenzas.
- l) Cumprirá escrupulosamente as normas de seguranza e saúde laboral establecidas no CNI.
- m) Presentará, a requirimento do CNI, a documentación a que se fai referencia no artigo 77.
- n) Absterase de intervir en calquera asunto en que teña un interese persoal.
- ñ) Manterá actualizada a súa formación e cualificación profesional, para o cal o CNI convocará os cursos de formación e especialización que correspondan.
- o) Rexeitará calquera obsequio, favor ou servizo en condicións vantaxosas que vaian alén dos usos habituais, sociais e de cortesía, sen prexuízo do establecido no Código penal.
- p) Protexerá e conservará os bens do Estado utilizando os que lle fosen asignados por razón do seu cargo ou posto de traballo de maneira racional e evitando estragos, desaproveitalos ou abusar deles.
- q) Comunicará ou denunciará, se for o caso, ante un superior ou ante o organismo que se determine, os actos de que tivese coñecemento con motivo ou en ocasión do exercicio das súas funcións que poidan causar prexuízo ao Estado, ao CNI ou aos seus membros.
- r) Observará a ecuanimidade, honestidade, sinceridade e xustiza requiridas na elaboración das cualificacións persoais e calquera outro informe sobre as calidades persoais e profesionais ou o rendemento laboral de compañeiros e subordinados.

Artigo 75. Deber de segredo e reserva profesional.

1. O persoal do CNI estará obrigado a gardar o segredo profesional sobre as actividades do CNI, a súa organización e estrutura interna, medios e procedementos, persoal, instalacións, bases e centros de datos, fontes de información e sobre as informacións ou datos que poidan conducir ao coñecemento das anteriores materias, de acordo coa súa clasificación como segredo polo artigo 5.1 da Lei 11/2002, do 6 de maio, reguladora do CNI, así como tamén sobre a existencia e o contido de documentos, identidades, obxectos ou elementos relacionados cos anteriores aspectos de que teña coñecemento. Non poderá revelar esta información nin comunicala a ningunha persoa nin tela no seu poder en calquera soporte fóra dos supostos establecidos na lexislación reguladora dos segredos oficiais. Esta obrigação estenderase a aquelas materias clasificadas de conformidade cos acordos internacionais subscritos por España, así como ás materias do mesmo nivel de clasificación propiedade doutros servizos de intelixencia con que existan protocolos de colaboración e reciprocidade.

O incumprimento deste deber, aínda no caso de ter perdido a condición de persoal estatutario, dará lugar á correspondente responsabilidade penal que determinen os órganos xudiciais competentes, sen prexuízo da súa consideración como infracción disciplinaria.

O CNI, para estes efectos, exercerá as accións legais oportunas para a persecución e, se for o caso, condena penal da infracción probada deste deber.

2. Igualmente, o persoal do CNI deberá gardar a debida reserva e sigilo profesional respecto daqueles feitos ou informacións non clasificados de que tivese coñecemento no exercicio das súas funcións ou por razón do seu cargo, sen que poida facer uso da información obtida para beneficio propio ou de terceiros, ou en prexuízo do interese público.

Artigo 76. Incompatibilidades e deber de abstención.

1. O persoal que preste servizos no CNI estará obrigado a realizar as súas funcións con dedicación absoluta e exclusiva e non poderá compatibilizar a súa actividade co desempeño, por si, mediante substitución ou apoderamento, de calquera posto, cargo, profesión ou actividade, sexa de carácter público ou privado, por conta propia ou allea, e tampouco poderá percibir ningunha remuneración con cargo aos orzamentos das administracións públicas ou entidades vinculadas ou dependentes delas, nin ningunha outra percepción que directa ou indirectamente proveña dunha actividade privada.

Non se entenderá de aplicación o disposto no número anterior cando o exercicio das actividades descritas o sexa como consecuencia do servizo ou operación regulamentariamente ordenada no cumprimento das funcións do CNI.

Sen prexuízo do disposto neste número, enténdense exceptuadas do réxime de incompatibilidades establecido neste estatuto as actividades de administración do patrimonio persoal e familiar de acordo co disposto na lexislación vixente en materia de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas. En todo caso, será necesaria a autorización previa do secretario xeral do CNI, quen deberá determinar se a actividade para a cal se solicita autorización supón un risco de conflito de intereses coa condición de membro do CNI, para realizar as seguintes actividades:

a) A dirección de seminarios ou a impartición de cursos ou conferencias en centros oficiais destinados á formación de funcionarios ou profesorado, cando non teñan carácter permanente ou habitual nin supoñan máis de setenta e cinco horas ao ano, así como a preparación para o acceso á función pública nos casos e forma que regulamentariamente se determine.

b) A participación en tribunais cualificadores de probas selectivas para o ingreso nas administracións públicas.

c) A produción e creación literaria, artística, científica e técnica, así como as publicacións derivadas destas, sempre que non se orixinen como consecuencia dunha relación de emprego ou de prestación de servizos.

d) A participación ocasional en coloquios e programas en calquera medio de comunicación social.

e) A colaboración en congresos, seminarios, conferencias ou cursos de carácter profesional.

2. O persoal do CNI non poderá posuír por si ou polos seus cónxuxes ou persoas vinculadas con análoga relación de afectividade, descendentes ou ascendentes, persoas tuteladas, baixo curatela, en garda legal, de feito ou acollemento participaci3ns superiores ao 10 por cento no capital de empresas ou sociedades que teñan concertos ou contratos, de natureza administrativa ou privada, co CNI.

3. O persoal que causase baixa no CNI ou se encontre en calquera situaci3n administrativa en que non estea suxeito, con carácter xeral, ao réxime de dereitos e obrigaci3ns previsto neste estatuto absterase de desenvolver nos dous anos seguintes ao seu cesamento, por si ou mediante substituci3n, actividades relacionadas con asuntos en que interviñese ou dos cales tivese coñecemento por raz3n da súa pertenza ao CNI e deberá comunicar á Direcci3n as actividades que vaia realizar. O secretario de Estado director determinará o alcance e contido da mencionada comunicaci3n. Para estes efectos, aquel persoal, en todo caso, comunicará ao CNI a denominaci3n da persoa física ou xurídica a través da cal realice a actividade ou coa cal manteña unha relaci3n laboral, o seu obxecto social, o cargo que ocupe e as funci3ns que lle foron asignadas.

A infracci3n do deber de abstenci3n establecido neste número dará lugar a que se promova a existencia das oportunas responsabilidades.

Artigo 77. *Bens e dereitos patrimoniais.*

1. O CNI poderá exixir ao seu persoal canta documentaci3n particular considere oportuna para os efectos de salvagardar a súa seguranza e a dos seus membros, evitando vulnerabilidades e riscos que poñan en perigo o cumprimento das súas funci3ns e, en concreto, a relativa aos seguintes aspectos:

a) As declaraci3ns tributarias correspondentes ao imposto sobre a renda das persoas físicas e ao imposto extraordinario sobre o patrimonio.

b) Os bens e dereitos patrimoniais que posúa.

c) Os valores ou activos financeiros negociables.

d) As participaci3ns societarias.

e) O obxecto social das sociedades de calquera clase en que teña intereses.

2. O secretario de Estado director ditará as normas internas que sexan precisas para regular esta obrigaci3n. En todo caso, o tratamento polas unidades competentes da referida documentaci3n outorgará a esta o carácter de materia clasificada.

Artigo 78. *Deber de residencia.*

1. O persoal estatutario do CNI, co obxecto de asegurar o adecuado cumprimento do deber de dispoñibilidade permanente para o servizo, terá a obrigaci3n de fixar o seu domicilio habitual no seu municipio de destino, no territorio nacional ou no estranxeiro. Poderá fixalo noutro distinto, sempre que asegure o cumprimento das súas obrigaci3ns, nos termos e baixo as condici3ns que estableza por normativa interna o secretario xeral.

Igualmente, e por causas fundadas que poidan afectar o interese xeral do CNI ou o seu eficaz funcionamento, poderase limitar a residencia en determinados lugares do territorio nacional e do estranxeiro.

2. Ademais, este persoal terá a obrigaci3n de comunicar ao secretario xeral do CNI o enderezo do seu domicilio habitual ou temporal, con obxecto de facilitar a súa localizaci3n e de acreditar o disposto no número anterior.

3. O persoal estatutario deberá comunicar ao secretario xeral os seus desprazamentos alleos ao servizo fóra do Estado onde se localice o seu posto de traballo. Por raz3ns de seguranza e riscos certos para este persoal ou para os intereses xerais do CNI, poderán restrinxirse os desprazamentos a determinados Estados.

TÍTULO VIII

Sistema de xestión e ordenación do persoal estatutario

CAPÍTULO I

Sistema de xestión do persoal estatutario

Artigo 79. *Obxectivos e instrumentos de xestión de persoal.*

1. A xestión de persoal no CNI terá como obxectivo contribuír á consecución da eficacia na prestación dos servizos e da eficiencia na utilización dos recursos económicos dispoñibles mediante a dimensión adecuada dos seus efectivos, a súa mellor distribución, formación, promoción profesional e mobilidade.

2. A dirección da xestión do persoal e a implantación das medidas e programas que deriven dela serán responsabilidade do secretario xeral como xefe superior de persoal.

3. O CNI poderá aprobar disposicións internas para a ordenación do seu persoal que inclúa, entre outras, algunha das seguintes medidas:

a) Análise das dispoñibilidades e necesidades de persoal, tanto desde o punto de vista do número de efectivos como do dos perfís profesionais, competencias ou niveis de cualificación.

b) Medidas de formación e de mobilidade, así como medidas de carreira e promoción do persoal que, con carácter xeral, serán previas ao inicio dos procesos selectivos.

c) A previsión da incorporación de persoal a través do sistema selectivo previsto no artigo 11.

CAPÍTULO II

Estruturação do persoal estatutario

Artigo 80. *Ordenación de postos de traballo. Relación de postos de traballo.*

1. Os postos de traballo do CNI estruturaránse a través da relación de postos de traballo, que comprenderá, ao menos, a denominación dos postos, os subgrupos e os grupos de clasificación profesional, o nivel de complemento de destino e o compoñente xenérico do complemento específico asignado a cada posto.

2. A relación de postos de traballo indicará os que deban ser cubertos exclusivamente con persoal permanente. O resto poderá cubrirse, indistintamente, con persoal permanente ou temporal. Igualmente, indicaranse os postos cuxo desempeño estea reservado aos que demostren determinadas condicións psicofísicas e de idade e os que poidan ser cubertos con persoal eventual.

Os postos de traballo poderán agruparse por especialidades funcionais para ordenar a selección, a formación, a carreira, a promoción e a mobilidade.

Artigo 81. *Estrutura xerárquica.*

As obrigacións e deberes inherentes á relación de xerarquía do persoal integrado no CNI, calquera que for a súa procedencia, veñen determinados pola estrutura xerárquica derivada da relación de postos de traballo do CNI, pola pertenza a un subgrupo ou grupo de clasificación profesional, dentro deste, polo nivel do posto de traballo que se desempeña e, se for o caso, pola antigüidade acumulada nese nivel. Para estes efectos computaranse no nivel os tempos desempeñados nos postos de nivel superior.

Artigo 82. *Grupos de clasificación.*

1. O persoal do CNI clasificarase nos seguintes subgrupos ou grupos de clasificación profesional, e requirirase, ademais da titulación exixida para estes, ser nomeado para

desempeñar un dos postos de traballo asignados ao dito subgrupo ou grupo na relación de postos de traballo:

a) Grupo A, que se divide en dous subgrupos, A1 e A2. Para o acceso aos postos de traballo deste grupo exixirase estar en posesión do título universitario de grao. Naqueles supostos en que a lei exixa outro título universitario, será este o que se teña en conta.

A clasificación dos postos de traballo en cada subgrupo estará en función do nivel de responsabilidade das funcións que se desempeñen e das características das probas de acceso.

b) Grupo B. Para o acceso aos postos de traballo deste grupo exixirase estar en posesión do título de técnico superior.

c) Grupo C, que se divide en dous subgrupos, C1 e C2, segundo a titulación exixida para o ingreso. Para o acceso ao subgrupo C1 exixirase estar en posesión do título de bacharel ou técnico. Para o acceso ao subgrupo C2 requirirase estar en posesión do título de graduado en educación secundaria obrigatoria.

2. Ademais dos subgrupos e grupos de clasificación previstos no número anterior, o secretario de Estado director poderá establecer outras agrupacións diferentes das enunciadas anteriormente, para o acceso ás cales non se exixa estar en posesión de ningunha das titulacións previstas no sistema educativo.

O persoal estatutario que pertenza a estas agrupacións, cando reúna a titulación exixida, poderá promoverse de acordo co establecido no artigo 60.

3. O sistema de clasificación profesional previsto neste artigo, así como, se for o caso, as equivalencias aplicables, adaptaranse á normativa dos funcionarios civís do Estado.

CAPÍTULO III

Mobilidade e provisión de postos de traballo

Sección 1.^a Provisión de postos de traballo

Artigo 83. *Normas xerais sobre provisión de postos de traballo.*

1. A provisión dos postos de traballo efectuarase a través dos sistemas previstos neste capítulo. Os postos de traballo proveranse de acordo cos procedementos de libre designación, concurso e, excepcionalmente, a través de permuta, de conformidade co establecido neste estatuto.

2. A competencia para prover os postos de traballo do CNI ou acordar o cesamento neles do persoal estatutario corresponde ao secretario xeral, de acordo co previsto neste capítulo.

3. En caso de urxente e inaprazable necesidade, os postos de traballo do CNI poderán proverse con carácter provisorio mediante comisión de servizo. Así mesmo, poderán asignarse temporal e excepcionalmente ao persoal estatutario funcións correspondentes ao seu subgrupo ou grupo de clasificación, nivel e formación, alleas ao seu posto de traballo.

4. O secretario xeral poderá, como consecuencia da supresión dalgún dos órganos do despregamento interior ou exterior, trasladar de posto de traballo o persoal estatutario.

Igualmente poderá, de maneira motivada e cando o exixan as necesidades do servizo, funcionais ou organizativas do CNI, trasladar o persoal que ocupe postos non singularizados a outro posto da mesma natureza, nivel de complemento de destino e de compoñente xeral de complemento específico, no mesmo municipio ou noutro distinto.

5. Os procedementos de asignación de postos de traballo mediante concurso e libre designación rexeranse pola convocatoria respectiva, que se axustará ao disposto neste estatuto e á súa normativa de desenvolvemento.

Entre os requisitos exixidos para ocupar determinados destinos poderanse incluír límites de idade ou condicións psicofísicas especiais, que deberán ser acreditadas a

través dos sistemas de avaliación previstos neste estatuto, sen distinción ningunha por razón de sexo.

As convocatorias para a provisión de postos de traballo vacantes, así como as súas respectivas resolucións, difundiránse a través do sistema de xestión documental do CNI na forma que garanta a súa adecuada difusión e coñecemento entre os posibles interesados, así como a debida reserva.

6. O secretario xeral, mediante disposición interna, determinará o tempo mínimo de permanencia en postos de traballo da especialidade exigida para o ingreso desde a adquisición da condición de persoal estatutario temporal. Tamén determinará o tempo mínimo de servizo naqueles postos asignados con existencia da superación de determinados cursos de especialización.

Con carácter xeral, o persoal estatutario deberá permanecer no posto de traballo un mínimo de tres anos, se lle fose asignado con carácter voluntario, e de dezoito meses no resto dos casos. O posto de traballo adxudicado ao persoal estatutario temporal despois de superar un curso de formación non será considerado voluntario. Poderá sinalarse un tempo máximo de permanencia en determinados destinos.

7. En caso de ausencia, vacante ou enfermidade do titular dun posto ou cargo, as súas funcións serán desempeñadas con carácter accidental ou interino por aquel a quen corresponda, de acordo co disposto na normativa interna de desenvolvemento aprobada polo secretario xeral e, na súa falta, polo previsto no artigo 81.

8. Os xefes do órgano ou unidade de destino poderán propor o cesamento de calquera subordinado por falta de capacidade no desempeño das misións propias do posto de traballo e elevarán a través dos seus superiores xerárquicos inmediatos informe razoado das causas que motiven a proposta de cesamento.

En todo caso, o cesamento nun posto obtido por concurso de méritos requirirá a audiencia previa do interesado, cuxas manifestacións constarán por escrito.

9. O persoal estatutario poderá ser separado no seu posto de traballo por alteración do seu contido ou pola súa supresión na correspondente relación de postos de traballo.

10. A imposición de condena por sentenza firme que imposibilite para o exercicio das funcións propias do posto de traballo que se ocupe levará unido o cesamento neste, desde o momento en que o CNI tiver testemuño da resolución xudicial. Este cesamento será acordado polo secretario de Estado director.

11. O persoal cesado nun posto de traballo asignado por libre designación ou removido dun obtido por concurso poderá continuar en servizo activo cando se lle atribúa en comisión de servizo o desempeño dun posto de traballo non inferior en máis de dous niveis ao do seu grao persoal consolidado no mesmo municipio, e en canto non lle sexa adxudicado o que lle corresponda de acordo cos sistemas de provisión establecidos. Noutro caso pasará á situación de expectativa de destino de acordo co previsto neste estatuto.

A condición de que o posto de traballo que se atribúa ao persoal sexa no mesmo municipio non será de aplicación respecto do persoal cesado en postos do despregamento exterior.

12. O secretario de Estado director poderá, con carácter excepcional, cando as necesidades do servizo o aconsellen, acordar o cesamento nel ou denegar a súa adxudicación.

Artigo 84. *Libre designación.*

1. A libre designación é a forma de provisión que consiste na asignación de postos de traballo ao persoal do CNI mediante a apreciación discrecional do órgano competente da súa idoneidade e capacitación para o desempeño do posto de traballo que teña establecida esta forma de provisión.

Para a adopción da decisión que corresponda o órgano competente disporá do asesoramento do órgano de avaliación previsto no artigo 22.

2. Cubriranse por este sistema os postos de traballo singularizados para cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional, os postos de traballo do despregamento exterior e aqueles que se asignen ao persoal de novo ingreso.

A relación de postos de traballo especificará os postos de traballo que se clasifican como singularizados para cada subgrupo ou grupo de clasificación profesional.

3. A cobertura de postos por libre designación realizarase logo de convocatoria do acordo no sistema de difusión interna previsto no artigo anterior, na cal, ademais da descrición do posto e dos requisitos para o seu desempeño contidos na relación de postos de traballo, poderán recollerse as especificacións derivadas da natureza das funcións encomendadas.

Non obstante o anterior, utilizarase a libre designación sen convocatoria previa para a asignación de postos de traballo ao persoal de novo ingreso e para todos aqueles supostos en que o órgano competente aprecie que concorren circunstancias do servizo que xustifiquen a súa asignación de tal modo.

4. A motivación da resolución adoptada na provisión dun posto de traballo por libre designación referirase á competencia para adoptala, sen prexuízo do cumprimento polo designado dos requisitos e especificacións exixidos para o posto na convocatoria e, no caso de non se ter publicado, na relación de postos de traballo.

Artigo 85. *Concurso de méritos.*

O procedemento de concurso de méritos aplicarase aos postos de traballo para os cales a relación de postos de traballo do CNI estableza esta forma de provisión segundo os criterios aprobados mediante normativa interna.

Artigo 86. *Permuta.*

1. O secretario xeral poderá autorizar, excepcionalmente, permutas de destinos entre persoal en activo, sempre que concorran as seguintes circunstancias:

a) Que os postos de traballo en que sirvan sexan de igual natureza e corresponda idéntica forma de provisión. O secretario xeral, por necesidades do servizo, poderá exceptuar a necesidade deste requisito.

b) Que o persoal que pretenda a permuta conte respectivamente cun número de anos de servizo que non difira entre si en máis de cinco.

c) Que se emita informe previo dos xefes dos solicitantes.

d) Que os solicitantes cumprisen os tempos de permanencia en destino establecidos no artigo 83 e as obrigacións derivadas das ensinanzas de especialización e perfeccionamento establecidas no artigo 39.

e) Que os solicitantes manifestasen previamente a súa intención respecto da localidade de destino obxecto de permuta nos termos establecidos no número seguinte.

2. En calquera momento, o persoal poderá cursar petición a través do seu organismo actual de destino manifestando a súa intención sobre o destino nunha localidade concreta. O xefe do organismo actual de destino estará obrigado a cursar a petición, que acompañará das súas observacións cando o considere procedente.

3. O secretario xeral regulará o procedemento de permuta por normativa interna, que velará para que a provisión de postos de traballo por este sistema non lesione dereitos de terceiros.

Sección 2.ª Outras formas de provisión

Artigo 87. *Mobilidade por razón da violencia de xénero.*

1. As vítimas de violencia de xénero que se vexan obrigadas a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa

protección ou o dereito á asistencia social integral, terán dereito ao traslado a outro posto de traballo en distinta unidade ou departamento, na mesma ou noutra localidade.

Na solicitude, a interesada indicará a localidade ou localidades para as cales solicita o traslado, xuntando copia da orde de protección ou, excepcionalmente, até que se dite esta, de informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero.

Se concorreren as circunstancias previstas legalmente, o órgano competente adxudicará á solicitante un posto propio do seu subgrupo ou grupo de clasificación profesional cuxo nivel de complemento de destino e compoñente xenérico do complemento específico non sexa superior ao do posto de orixe que se encontre vacante. A interesada deberá cumprir os requisitos previstos na relación de postos de traballo.

O traslado terá a consideración de traslado forzoso.

2. O destino poderá ser en comisión de servizo ou con carácter definitivo e neste caso terá carácter forzoso.

3. Igualmente, as vítimas de violencia de xénero poderán solicitar excedencia nos termos establecidos no artigo 45.

4. Nas actuacións e procedementos relacionados coa violencia de xénero, protexerase a intimidade das vítimas, en especial, os seus datos persoais, os dos seus descendentes e os de calquera persoa que estea baixo a súa garda ou custodia.

Artigo 88. *Mobilidade por razóns de saúde ou de rehabilitación.*

1. Logo de solicitude baseada en motivos de saúde ou rehabilitación do interesado, o seu cónxuxe ou os fillos ao seu cargo, poderase destinar o persoal estatutario a postos de traballo de distinta unidade ou departamento na mesma ou noutra localidade. En todo caso, requirirase o informe previo do servizo médico oficial legalmente establecido. Se os motivos de saúde ou de rehabilitación concorren directamente no solicitante, será preceptivo o informe do servizo de prevención de riscos laborais.

2. A adscrición estará condicionada a que exista posto vacante cuxo nivel de complemento de destino e específico non sexan superiores aos do posto de orixe. O interesado deberá cumprir os requisitos previstos nos postos de traballo.

O destino poderá ser en comisión de servizo ou con carácter definitivo e neste caso terá carácter forzoso.

3. Cando se considere que as condicións dun posto de traballo representan un risco para a saúde do persoal xestante ou a do *nasciturus*, asingaránselle, por petición propia ou previo informe da unidade de vixilancia da saúde do CNI, funcións compatibles co seu estado de xestión sen cambiar de posto de traballo.

En caso de que non se poidan asignar funcións compatibles co seu estado de xestión, a xestante será asignada en comisión de servizo a un posto de traballo acorde co seu estado.

En todo caso, cando o cambio sexa motivado por petición do persoal, requirirase informe favorable da unidade de vixilancia da saúde do CNI.

Se o cambio de posto non resultar técnica ou obxectivamente posible, ou non puider razoablemente exixirse por motivos xustificados, poderá declararse o paso do persoal á situación de licenza por enfermidade por risco durante o embarazo, durante o período necesario para a protección da súa seguranza ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

En todo caso, a traballadora conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

O disposto nos parágrafos precedentes será de aplicación durante o período de lactación natural.

Artigo 89. *Mobilidade interadministrativa.*

Co fin de lograr un mellor aproveitamento dos recursos humanos que garanta a eficacia do servizo que se preste aos cidadáns, o CNI aprobará medidas de mobilidade interadministrativa nos termos previstos no artigo 109.

*Sección 3.ª Comisións de servizo**Artigo 90. Comisións de servizo.*

1. Cando un posto de traballo quede vacante poderá ser cuberto, en caso de urxente e inaprazable necesidade, en comisión de servizo de carácter voluntario ou forzoso, con persoal estatutario que reúna os requisitos establecidos para o seu desempeño na relación de postos de traballo.

2. Así mesmo, en casos excepcionais, o secretario xeral poderá atribuír ao persoal o desempeño temporal en comisión de servizo de funcións especiais que non estean asignadas especificamente aos postos incluídos nas relacións de postos de traballo, ou a realización de tarefas que, por causa do seu maior volume temporal ou por outras razóns conxunturais, non poidan ser atendidas con suficiencia polo persoal que desempeña habitualmente o posto de traballo que teña encomendadas esas funcións.

Neste suposto continuarán percibindo as retribucións correspondentes ao seu posto de traballo, sen prexuízo da percepción das indemnizacións por razón do servizo que poidan corresponderlles.

3. As comisións de servizo terán unha duración máxima dun ano, prorrogable por outro en caso de non se ter cuberto o posto con carácter definitivo, e serán acordadas polo secretario xeral. Ao persoal estatutario que se encontre desempeñando unha comisión de servizo reserváraselle o posto de traballo.

4. O posto de traballo cuberto temporalmente por comisión de servizo será incluído na seguinte convocatoria de provisión polo sistema que corresponda.

TÍTULO IX

Réxime disciplinario

CAPÍTULO I

Disposicións xerais*Artigo 91. Finalidade do réxime disciplinario e ámbito persoal de aplicación.*

1. O réxime disciplinario ten por finalidade garantir a observancia das obrigacións impostas no presente estatuto e nas normas de funcionamento do CNI, así como salvagardar a reserva e seguranza necesarias para o cumprimento dos fins que ten encomendados, con independencia da protección penal que corresponda.

2. Está suxeito ao presente réxime disciplinario o persoal estatutario do CNI que se encontre en calquera das situacións administrativas en que se manteñan os dereitos e obrigacións inherentes á condición de persoal estatutario.

Artigo 92. Responsabilidade civil e penal.

O réxime disciplinario establecido neste estatuto enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poida incurrir o persoal estatutario, a cal se fará efectiva na forma que determine a lei, tendo en conta o previsto no artigo 48.2.

Artigo 93. Tramitación de procedemento penal polos mesmos feitos.

Se en calquera momento do procedemento se apreciar que a presunta falta pode ser constitutiva de delito ou falta penal, o secretario de Estado director do CNI porao en coñecemento da autoridade xudicial ou do Ministerio Fiscal. Isto non será obstáculo para que continúe a tramitación do expediente disciplinario, ben que a resolución definitiva deste non poderá producirse até que non adquiera firmeza a que se ditou, se foi o caso, no ámbito penal, vinculando a declaración de feitos probados que, eventualmente, figure na resolución xurisdiccional firme.

CAPÍTULO II

Infraccións e sancións

Artigo 94. *Faltas moi graves.*

Son faltas moi graves:

1. O incumprimento do deber de respecto á Constitución no exercicio das súas funcións e a realización de actos irrespectuosos ou a emisión pública de expresións ou manifestacións contrarias ao ordenamento constitucional ou ao Rei e ás demais institucións por ela recoñecidas.

2. A violación da neutralidade ou independencia política ou sindical no desenvolvemento da actuación profesional e, en particular, a promoción ou pertenza a partidos políticos ou a sindicatos, así como o desenvolvemento de actividades sindicais.

3. Toda actuación que supoña discriminación por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo.

4. A obstaculización grave do exercicio dos dereitos fundamentais ou das liberdades públicas.

5. O abuso de atribucións que cause grave dano aos cidadáns, a entidades con personalidade xurídica, aos subordinados ou á Administración.

6. A realización reiterada, no marco dunha relación de servizo, de actos de acoso psicolóxico ou hostilidade.

7. A incomparecencia a prestar un servizo, ausentarse del ou desatendelo, cando pola súa natureza e circunstancias sexa de especial relevancia, así como non facerse cargo voluntariamente das tarefas ou funcións que se teñen encomendadas. Para estes efectos, entenderanse tamén como servizo de especial relevancia as actividades operativas, aínda que se desempeñen en exercicio do posto de traballo habitual.

8. A comisión dun delito doloso condenado por sentenza firme, relacionado co servizo, ou calquera outro que cause grave dano á Administración ou aos cidadáns, ou constitúa infracción penal grave.

9. A adopción de acordos manifestamente ilegais que causen un prexuízo grave á Administración ou aos cidadáns.

10. A publicación ou utilización indebida da documentación ou información a que teñan ou tivesen acceso por razón do seu cargo ou función cando non constituía delito.

11. A negligencia na custodia de segredos oficiais, declarados así por lei ou clasificados como tales, que sexa causa da súa publicación ou que provoque a súa difusión ou coñecemento indebido cando non constituía delito.

12. O notorio incumprimento das funcións esenciais inherentes ao posto de traballo ou funcións encomendadas.

13. A desobediencia aberta ás ordes ou instrucións dun superior, salvo que constituían infracción manifesta do ordenamento xurídico.

14. A invocación da condición de empregado público para obter un beneficio indebido para si ou para outro.

15. O incumprimento das normas sobre incompatibilidades cando isto dea lugar a unha situación de incompatibilidade.

16. A falta inxustificada de asistencia ao servizo por un prazo superior a cinco días seguidos ou sete alternativos nun prazo de dous meses.

17. O incumprimento da reserva e das normas de seguranza respecto á organización, actividades e operacións do CNI, así como sobre o contido e a existencia de documentos, identidades, datos, obxectos ou elementos relacionados cos anteriores aspectos, dos cales teña coñecemento por razón do servizo, con independencia de que constituía delito.

18. A incorporación ao posto de traballo ou a súa ocupación en estado de embriaguez ou baixo os efectos de estupefacientes ou substancias tóxicas ou psicotrópicas ou o seu consumo durante o servizo.

19. A participación en calquera tipo de medidas de presión colectiva.

20. O falseamento de datos e información ao CNI.

21. A tolerancia dos superiores respecto da comisión de faltas moi graves ou graves dos seus subordinados.

22. A non aceptación do posto de traballo.

23. A utilización indebida da condición de membro do CNI.

24. O feito de ter sido sancionado por tres faltas graves no prazo dun ano.

25. A negativa inustificada a someterse a recoñecemento médico ou psicolóxico, proba de alcoholemia ou de detección de drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas, lexitimamente ordenadas, a fin de constatar a capacidade psicofísica para prestar servizo.

26. A indución á comisión dalgunha das faltas previstas nos números anteriores.

27. O encubrimento da comisión dunha falta moi grave.

Artigo 95. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. A grave desconsideración cos superiores, compañeiros, subordinados ou cidadáns no exercicio das súas funcións ou con ocasión delas, ou cando cause descrédito notorio ao CNI.

2. A desobediencia aos superiores xerárquicos ou aos responsables do servizo con motivo das ordes ou instrucións lexítimas dadas por aqueles, salvo que constitúan infracción manifesta do ordenamento xurídico.

3. A terceira falta inustificada de asistencia ao servizo nun período de tres meses cando as dúas anteriores fosen obxecto de sanción firme por falta leve.

4. O abuso de atribucións cando non constituía infracción moi grave.

5. O impedimento, a dificultade ou a limitación aos cidadáns, aos subordinados ou ás entidades con personalidade xurídica, do exercicio dos dereitos que teñan recoñecidos.

6. O ditado de ordes aos subordinados de execución de prestacións de tipo persoal, alleas ao servizo ou aos cidadáns, non relacionadas co servizo.

7. A falta de subordinación, cando non constituía infracción máis grave.

8. A violación do segredo profesional, cando non constituía infracción máis grave ou delito.

9. A incomparecencia a prestar un servizo, ausentarse del, desatendelo ou colocarse na situación de non ser localizado para prestalo. Entenderanse tamén como servizo as actividades operativas, aínda que se desempeñen en exercicio do posto de traballo habitual.

10. A falta de prestación do servizo amparándose nunha suposta enfermidade, a prolongación inustificada da baixa para este, así como o incumprimento inustificado do deber de entregar en forma e tempo oportunos os informes médicos que fundamenten aquela.

11. A falta voluntaria e manifesta de rendemento que afecte o normal funcionamento dos servizos.

12. A intervención nun procedemento administrativo cando se dea algunha das causas de abstención legalmente sinaladas.

13. O incumprimento das disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades cando non supoña mantemento dunha situación de incompatibilidade. O incumprimento do deber de abstención establecido neste estatuto cando non constituía falta moi grave.

14. Dar lugar ao extravío, perda ou subtracción, por negligencia inescusable, da arma regulamentaria, do carné profesional ou de calquera outro documento ou material que demostre a súa pertenza ao CNI.

15. Calquera reclamación, petición ou manifestación contrarias á disciplina debida na prestación do servizo ou baseadas en aseveracións falsas, ou a súa formulación con carácter colectivo.

16. As reclamacións ou peticións con publicidade ou a través dos medios de comunicación social.

17. A ostentación ou utilización de armas sen causa xustificada, así como o seu uso en acto de servizo ou fóra del infrinxindo as instrucións ou ordes que regulan o seu emprego.

18. Causar dano grave na conservación dos locais, material ou demais elementos relacionados co servizo, ou dar lugar, por negligencia inescusable, á súa deterioración, perda, extravío ou subtracción.

19. O emprego ou a autorización para utilizar, para usos non relacionados co servizo ou con ocasión deste, ou sen que medie causa xustificada, medios, recursos ou información de carácter oficial con grave prexuízo para a Administración.

20. A embriaguez ou o consumo de estupefacientes ou substancias tóxicas ou psicotrópicas fóra do servizo, cando tales circunstancias teñan carácter habitual ou afecten a imaxe do CNI ou da función pública.

21. A superación, ao inicio ou durante a prestación do servizo, dunha taxa de alcohol en sangue superior a 0,3 gramos por litro ou de alcohol en aire espirado superior a 0,15 miligramos por litro.

22. A tenza de drogas tóxicas, estupefacientes, substancias psicotrópicas ou similares.

23. A condena en virtude de sentenza firme por un delito doloso, sempre que non constitúa infracción penal grave, ou por unha falta dolosa cando a infracción penal cometida estea relacionada co servizo, ou cause dano á Administración ou aos administrados.

24. A emisión de informes sobre asuntos de servizo que, sen faltaren abertamente á verdade, a desnaturalicen, valéndose de termos ambiguos, confusos ou tendenciosos, que non se axusten á realidade ou a alteren mediante inexactitudes, cando se cause prexuízo á Administración ou aos cidadáns, sempre que o feito non constitúa delito ou falta moi grave.

25. O non impedimento, no persoal subordinado, de calquera acción ou omisión tipificada como falta grave no presente estatuto.

26. A solicitude e obtención de cambios de destino mediando calquera recompensa, ánimo de lucro ou falseando as condicións que os regulan.

27. A promoción, o alento ou a participación en calquera liorta ou altercado graves entre compañeiros.

28. A comisión de falta leve, tendo anotadas, sen cancelar, dúas faltas graves, ou dúas faltas moi graves, ou unha grave e outra moi grave, ou tres faltas cando ao menos unha delas sexa grave ou moi grave.

29. A negligencia grave no cumprimento das obrigacións profesionais ou das ordes recibidas.

30. Eludir a tramitación ou resolución de calquera asunto profesional ou omitir conscientemente unha actuación a que se estea obrigado pola función, destino ou cargo.

31. A indución á comisión dalgunha das faltas previstas nos números anteriores.

32. O encubrimento da comisión dunha falta grave.

33. A infracción de calquera outro deber ou obrigación legal ou regulamentariamente establecidos que resulten inherentes ao cargo ou á función, cando se produza de forma grave e manifesta.

34. As condutas sinaladas no artigo anterior cando, polas circunstancias que concorran, a intencionalidade e a perturbación do servizo, non constitúan falta moi grave. A apreciación destas circunstancias para cualificar uns feitos como falta grave impedirá que volvan ser consideradas para graduar a sanción que, se for o caso, proceda.

Artigo 96. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. A desconsideración ou incorrección cos superiores, compañeiros, subordinados ou cidadáns no exercicio das súas funcións.
2. A incomparecencia a prestar un servizo, a ausencia del ou a desatención sempre que non constitúa falta máis grave.
3. O atraso, negligencia ou inexactitude no cumprimento dos deberes ou obrigacións, das ordes recibidas ou das normas de réxime interior, así como a falta de rendemento no desempeño do servizo habitual.
4. A infracción das normas sobre o deber de residencia, a desatención do chamamento para a prestación dun servizo, a non incorporación ao seu posto de traballo coa maior prontitude posible cando sexa requirido para isto, así como a non comunicación ao seu organismo do domicilio ou os datos precisos para a súa localización ou a colocación en situación de non ser localizado.
5. A indiscreción en calquera asunto do servizo.
6. O incumprimento das directrices ou pautas formativas durante a instrución ou preparación para o desempeño do labor profesional.
7. O incumprimento da xornada de traballo ou a falta de puntualidade nos actos de servizo, sen causa que o xustifique.
8. A omisión do conduto regulamentario para formular calquera solicitude, reclamación ou queixa relacionadas co servizo.
9. O mal uso ou descoido na conservación dos locais, do material e demais elementos dos servizos, así como o incumprimento das normas dadas nesta materia, cando non constitúa falta máis grave.
10. O descoido no aseo persoal ou, se for o caso, o incumprimento das normas ou instrucións de uniformidade.
11. A exhibición dos distintivos de identificación sen causa xustificada.
12. A práctica de calquera clase de xogo en dependencias oficiais sempre que prexudique a prestación do servizo ou menoscabe a imaxe da institución.
13. O non impedimento, no persoal subordinado, de calquera conduta tipificada como falta leve neste estatuto.
14. A falta de dilixencia na tramitación das peticións ou reclamacións, así como a súa non tramitación cando fosen formuladas en debida forma.
15. A falta de respecto ou as réplicas desatentas a un superior.
16. A indución á comisión dalgunha das faltas previstas nos números anteriores.
17. O encubrimento da comisión dunha falta leve.

Artigo 97. *Sancións.*

1. As sancións que poden imporse por faltas moi graves son:

- a) A separación do servizo.
- b) A suspensión de funcións de seis meses e un día a seis anos.

A suspensión de funcións de máis dun ano suporá o cesamento no CNI do sancionado. A sanción de suspensión de funcións de duración inferior a un ano suporá a perda de antigüidade.

2. Por faltas graves pode imporse a sanción de suspensión de funcións desde dez días até seis meses, que non suporá perda de antigüidade.

3. Por faltas leves poden imporse as seguintes sancións:

- a) A suspensión de funcións até dez días, que non suporá a perda de antigüidade.
- b) A reprensión expresa dirixida por escrito ao subordinado.

4. A separación do servizo suporá a extinción da relación coa Administración de procedencia, xa sexa de carácter funcional, civil ou militar, estatutaria ou laboral de acordo coa súa propia normativa.

5. A sanción de suspensión de funcións superior a seis meses levará unido o cesamento no posto de traballo que se viñese desempeñando.

6. Criterios de graduación das sancións. Para a graduación da sanción que se vaia impor, e actuando baixo o principio de proporcionalidade, teranse en conta os seguintes criterios:

- a) A intencionalidade.
- b) A reincidencia. Existe reincidencia cando o persoal estatutario, ao cometer a falta, xa fose anteriormente sancionado en resolución firme por outra falta de maior gravidade ou por dúas de gravidade igual ou inferior que non fosen canceladas. Para os efectos da reincidencia, non se computarán os antecedentes disciplinarios cancelados ou que deberan selo.
- c) O historial profesional, que, para estes efectos, só poderá valorarse como circunstancia atenuante.
- d) A perturbación no normal funcionamento do CNI, da Administración ou dos servizos que lle estean encomendados.
- e) O grao de afectación dos principios de disciplina, xerarquía e subordinación.
- f) No caso dos artigos 94.8 e 95.23 valorarase especificamente a contía ou entidade da pena imposta en virtude de sentenza firme, así como a relación da conduta delituosa coa función do CNI.

7. A resolución sancionadora terá o grao de clasificación que corresponda de acordo coa lexislación en materia de segredos oficiais.

CAPÍTULO III

Extinción da responsabilidade disciplinaria

Artigo 98. *Causas de extinción.*

1. A responsabilidade disciplinaria extinguese polo cumprimento da sanción, pola prescrición da falta ou da sanción ou polo falecemento do interesado.

2. Se durante a substanciación dun procedemento sancionador o interesado deixar de estar sometido ao presente estatuto, ditarase resolución en que se ordene o arquivamento do expediente con invocación da causa. Se o expediente se instruír por falta moi grave e o interesado volveuse quedar suxeito ao presente estatuto, acordarase a reapertura do procedemento, sempre que non transcorresen catro anos desde que se producise a causa que motivou o arquivamento das actuacións.

Artigo 99. *Prescrición das infraccións.*

1. As faltas moi graves prescribirán aos seis anos, as graves aos dous anos e as leves aos seis meses. O prazo de prescrición comezará a contar desde que a falta se cometese, e desde o cesamento da súa comisión cando se trate de faltas continuadas.

2. A prescrición interromperase pola iniciación do procedemento, para o cal a resolución de incoación do expediente disciplinario deberá ser debidamente rexistrada, e volverá correr o prazo se o expediente permanece paralizado durante máis de seis meses por causa non imputable ao interesado suxeito ao procedemento.

3. Os prazos de prescrición das faltas graves e moi graves quedarán interrompidos cando calquera dos feitos integrantes desas faltas ou vinculados con eles sexan obxecto de procedemento xudicial penal. Estes prazos volverán correr cando se sexa adoptada resolución firme polo órgano xudicial competente.

Artigo 100. *Prescripción das sancións.*

1. As sancións impostas por faltas moi graves prescribirán aos seis anos, as impostas por faltas graves aos dous anos e as impostas por faltas leves ao ano.

Estes prazos comezarán a computarse desde o día en que se notifique ao interesado a resolución sancionadora.

2. O prazo de prescripción non empezará a correr cando se suspenda o cumprimento da sanción nos casos previstos no capítulo V deste título.

CAPÍTULO IV

Competencia sancionadora

Artigo 101. *Competencia sancionadora.*

1. Son órganos competentes para impor as sancións disciplinarias ao persoal estatutario do CNI:

a) O ministro da Presidencia, para a separación do servizo e a suspensión de funcións dun ano e un día até seis anos.

b) O secretario de Estado director, para a suspensión de funcións de seis meses e un día até un ano.

c) O secretario xeral, para a suspensión de funcións até seis meses.

d) Os titulares do resto dos órganos directivos do CNI para todas as sancións por faltas leves, respecto do persoal deles dependente.

2. Os órganos competentes para impor sancións dunha determinada natureza sono tamén para impor sancións de natureza inferior.

3. As faltas cometidas por persoal que non ocupe un posto de traballo na relación de postos de traballo vixente serán sancionadas polo secretario xeral, salvo cando a competencia corresponda ao secretario de Estado director ou ao ministro da Presidencia.

CAPÍTULO V

Procedemento disciplinario

Sección 1.ª Disposicións xerais

Artigo 102. *Procedemento disciplinario.*

1. Regras básicas procedementais:

a) Unicamente se poderán impor sancións disciplinarias ao persoal estatutario do CNI por faltas moi graves ou graves en virtude dun expediente disciplinario instruído para o efecto, conforme o disposto neste capítulo.

b) Para a imposición de sancións por faltas leves non será preceptiva a instrución previa do expediente disciplinario a que se refire o número anterior, e o procedemento rexerese polas normas previstas no artigo 104.

2. Inicio do procedemento:

a) O procedemento por falta moi grave ou grave iniciarase sempre de oficio, por acordo do secretario xeral, ben por propia iniciativa ben como consecuencia de orde superior, moción razoada dos subordinados ou denuncia.

b) Os órganos competentes para a imposición dunha sanción por falta leve sono tamén para ordenar a incoación do correspondente procedemento.

c) A incoación do procedemento co nomeamento de instrutor e secretario notificarase ao persoal estatutario suxeito ao procedemento, así como aos designados para desempeñar os ditos cargos.

d) De iniciarse o procedemento como consecuencia de denuncia ou parte dos feitos, deberá comunicarse o dito acordo ao asinante daqueles. Así mesmo, débese comunicar o arquivamento da denuncia, se for o caso.

e) Antes de ditar a resolución de incoación do procedemento, o órgano competente poderá acordar a práctica dunha información reservada para o esclarecemento dos feitos, así como dos seus presuntos responsables.

3. Nomeamento de instrutor e secretario:

a) Na resolución pola que se incoe o procedemento nomearanse instrutor e secretario, a cuxo cargo correrá a súa tramitación.

b) O nomeamento de instrutor recaerá nun individuo que teña a condición de persoal estatutario do CNI, quen deberá ter, en todo caso, superior ou igual subgrupo ou grupo de clasificación e, neste caso, ao menos o mesmo nivel ou rango orgánico que o inculpado; no suposto de que sexan varios os inculpados, aquela condición deberá acreditarse con relación ao imputado de maior subgrupo, grupo e, se for o caso, nivel ou rango orgánico.

c) Poderá ser nomeado secretario calquera membro do CNI.

4. Abstención e recusación:

a) Ao instrutor e ao secretario aplicaráselles as normas sobre abstención e recusación establecidas nos artigos 28 e 29 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

b) O dereito de recusación poderá exercerse desde o momento en que o interesado teña coñecemento dos que son o instrutor e o secretario.

c) A abstención e recusación presentaranse ante o órgano que acordou o nomeamento, o cal resolverá no prazo de tres días.

d) Contra as resolucións adoptadas non cabe recurso, sen prexuízo da posibilidade de alegar a recusación ao interpor o recurso que proceda contra o acto que finalice definitivamente o procedemento.

5. Práctica de notificacións:

a) As notificacións practícaranse por calquera medio que permita ter constancia da recepción polo interesado, así como da data, a identidade e o contido do acto. A acreditación da notificación efectuada incorporárase ás actuacións.

b) Cando o interesado rexeite a notificación dunha resolución ou dun acto de trámite, faranse constar neles as actuacións especificando as circunstancias do intento de notificación, e terase por efectuada esta por medio do sistema informático de xestión documental do CNI, feito o cal se continuará o procedemento.

c) Cando non se poida practicar unha notificación, por non terse podido localizar o interesado na súa unidade de destino ou no seu domicilio declarado, a notificación efectuarase por medio do sistema informático de xestión documental do CNI, feito o cal se continuarán as actuacións. O trámite de notificación domiciliaria entenderase cumprido unha vez efectuados, no prazo de tres días, dous intentos levados a cabo en momentos diferentes.

6. Impulso e tramitación:

a) Os procedementos sancionadores seguiranse por escrito e impulsaranse de oficio en todos os seus trámites.

b) As comunicacións entre as autoridades, mandos e órganos que interveñan na tramitación efectuaranse directamente, sen traslados intermedios. Estas comunicacións e as que deban ter lugar cos interesados levaranse a cabo, no posible, a través do sistema informático de xestión documental do CNI.

7. Todos os órganos das administracións públicas prestarán, dentro das súas respectivas competencias e conforme a normativa pola que se rexan, a colaboración que lles sexa requirida durante a tramitación dos procedementos sancionadores.

Artigo 103. *Prazos de instrución.*

1. O prazo máximo de instrución do expediente disciplinario, por faltas moi graves e graves, e notificación da resolución ao interesado será de seis meses. Transcorrido este prazo, o procedemento entenderase caducado.

2. Este prazo poderase suspender por un tempo máximo de seis meses, por acordo do secretario de Estado director ou do secretario xeral, por proposta do instrutor, nos seguintes casos:

a) Cando deban realizarse probas técnicas ou análises contraditorias ou dirimentes propostas polos interesados.

b) Cando deban achegarse documentos e outros elementos de xuízo necesarios e, polo seu volume ou complexidade, isto non poida realizarse razoablemente nos prazos establecidos. Se a achega destes documentos ou elementos de xuízo deben realizala os interesados, a suspensión requirirá a solicitude motivada previa, e o acordo que a autorice deberá expresar o prazo de suspensión do procedemento para estes efectos.

c) Cando deban solicitarse informes preceptivos ou que sexan determinantes do contido da resolución a órganos da Administración xeral do Estado ou doutras administracións públicas.

Sección 2.ª Procedemento por faltas leves

Artigo 104. *Procedemento por faltas leves.*

1. O acordo polo que se inicie o procedemento será notificado ao interesado, quen, nos cinco días seguintes, poderá presentar un escrito de oposición, propor as probas que considere necesarias para a súa defensa e xuntar os documentos que teña por conveniente.

2. O acordo de inicio deberá incorporar a designación do instrutor e indicar expresamente os dereitos que asisten o interesado, incluída a recusación de quen instrúa o procedemento, advertíndolle que, se non formula oposición ou non propón a práctica de proba, poderá resolverse o expediente sen máis trámite.

3. Se o interesado propuxo proba, a autoridade ou mando competente ditará resolución motivada sobre a súa procedencia e disporá o necesario para a súa práctica. O instrutor designado practicará as dilixencias que fosen admitidas para a comprobación dos feitos, pedindo as declaracións, informes e documentos pertinentes, e as que se deduzan daquelas.

4. Da proba practicada e das demais actuacións que conformen o procedemento darase vista ao interesado para que, no prazo de cinco días, poida formular as alegacións que ao seu dereito conveñan.

5. A resolución que se adopte en materia de proba será notificada ao interesado. Contra esta resolución non caberá recurso ningún, sen prexuízo de que se poida facer valer a denegación indebida de medios de proba no recurso que proceda contra a resolución do expediente.

6. A tramitación do procedemento deberá completarse dentro do prazo de dous meses desde o acordo de inicio.

7. Terminación. A resolución que poña fin ao procedemento deberá ditarse conforme o previsto no artigo seguinte.

*Sección 3.ª Expediente disciplinario por faltas graves e moi graves*Artigo 105. *Procedemento.*

1. Medidas cautelares:

a) Cando o procedemento se tramite pola comisión de falta grave, e se a natureza e circunstancias desta exixiren unha acción inmediata para manter a disciplina ou evitar prexuízo ao servizo, a autoridade que acordase a incoación do expediente poderá dispor o cesamento do expedientado en todas ou nalgunhas das súas funcións habituais por un período máximo de tres meses.

b) Cando o procedemento se tramite pola comisión de falta moi grave, e se a natureza e circunstancias desta exixieren unha acción inmediata para manter o respecto á estrutura xerárquica ou evitar prexuízo ao servizo, o secretario xeral, logo de informe do órgano que teña atribuído legal ou regulamentariamente o seu asesoramento xurídico, poderá, ademais de acordar o cesamento de funcións previsto no número anterior, resolver o paso do interesado á situación de suspenso de funcións e o seu cesamento no destino.

c) En calquera fase do procedemento, o instrutor do expediente poderá propor á autoridade que as acordase, de oficio ou por instancia do interesado, e de forma motivada, o alzamento das medidas cautelares.

2. O procedemento respectará os prazos establecidos, sen que a instrución do expediente poida exceder seis meses.

3. Tramitación:

a) O instrutor procederá a tomar declaración ao inculpado, para o cal o citará a través do xefe do seu organismo de destino ou do órgano encargado da xestión de persoal no caso de non ocupar destino, e ordenará a práctica de cantas dilixencias sexan precisas para o esclarecemento dos feitos e a determinación das responsabilidades susceptibles de sanción.

b) Todos os organismos e dependencias das administracións públicas estarán obrigados a facilitar ao instrutor os antecedentes e informes necesarios para o desenvolvemento da súa actuación, que se solicitarán pola vía e na forma adecuada, salvo precepto legal que o impida.

4. Prego de cargos:

a) Unha vez que se practicasen as actuacións e as dilixencias a que se refire o número primeiro do artigo anterior, o instrutor formulará, se proceder, o correspondente prego de cargos, que comprenderá todos os feitos imputados, a cualificación xurídica e a sanción que se considere procedente.

b) O instrutor poderá apartarse, motivadamente, dos feitos expresados no acordo de inicio, pero non incluírá outros que non garden relación directa cos contidos daquel.

c) O instrutor deberá propor no momento de elaborar o prego de cargos, á vista do resultado das actuacións practicadas, o mantemento ou o alzamento da medida de cesamento en todas ou nalgunhas das funcións habituais do persoal suxeito ao procedemento disciplinario que, se for o caso, se adoptase.

d) Cando o expediente se incoe por faltas disciplinarias derivadas de condena por sentenza penal, xuntarase ao prego de cargos a sentenza condenatoria.

e) O prego de cargos notificarase ao expedientado, dándolle vista do actuado, e este poderá contestalo no prazo de dez días, alegando canto considere oportuno na súa defensa, xuntando os documentos pertinentes e propondo a práctica das probas que considere necesarias.

f) Cando o interesado, por escrito ou mediante comparecencia ante o instrutor e o secretario, mostre a súa conformidade co prego de cargos, elevarase o expediente á autoridade competente para resolver.

5. Proba: contestado o prego de cargos ou transcorrido o prazo sen facelo, o instrutor, de oficio ou por instancia do interesado, acordará a práctica das probas admisibles en dereito que considere pertinentes. A resolución que se adopte será motivada e notificarase ao expedientado, e contra ela non caberá recurso ningún, sen prexuízo de que se poida reproducir a petición das probas que fosen denegadas no trámite de alegacións á proposta de resolución e no recurso contra a resolución do expediente.

6. Proposta de resolución:

a) O instrutor, cando considere concluso o expediente, formulará proposta de resolución, na cal fixará con precisión os feitos, fará a valoración xurídica deles e manifestará se os considera constitutivos de falta, con indicación, se for o caso, de cal é esta, a responsabilidade do expedientado e a sanción que se vai impor.

b) A proposta de resolución do expediente será notificada polo instrutor ao interesado, dándolle vista do expediente e facilitándolle unha copia completa da documentación que non fose entregada con anterioridade, para que, no prazo de dez días, poida alegar canto considere conveniente á súa defensa e presentar cantos documentos coide de interese.

Co obxecto de salvagardar o carácter de materia clasificada da totalidade ou parte do expediente disciplinario, poderase substituír a entrega de copia da documentación que non fose entregada con anterioridade polo acceso, controlado polo seu secretario, con vista ao expediente en dependencias do CNI, e o expedientado poderá tomar as notas que precise para o mellor exercicio do seu dereito de defensa.

c) Formuladas as alegacións polo interesado ou transcorrido o prazo sen alegación ningunha, remitirase o expediente, con carácter inmediato, á autoridade competente para resolver, a través da que, se for o caso, acordase a incoación do expediente.

d) Cando a autoridade disciplinaria careza da competencia para impor a sanción que considere adecuada, remitirá o expediente á que considere competente.

7. Terminación sen declaración de responsabilidade: se en calquera fase do procedemento o instrutor deduce a inexistencia de responsabilidade disciplinaria ou de probas adecuadas para fundamentala, proporá á autoridade que ordenou a incoación do expediente a terminación do expediente sen declaración de responsabilidade, expresando as causas que a motivan.

8. Redución de prazos: por razóns de urxencia derivadas da necesidade de manter o respecto á estrutura xerárquica, a exemplaridade, ou pola notoriedade ou gravidade dos feitos, o órgano que acordou a incoación poderá dispor que os prazos de tramitación do expediente se reduzan á metade do tempo previsto, salvo os de contestación ao prego de cargos e de alegacións á proposta de resolución.

9. Actuacións complementarias:

a) Recibido o expediente disciplinario, a autoridade competente para resolver, despois de examinar o actuado, poderá devolver o expediente ao instrutor para que practique as dilixencias complementarias ou as que fosen omitidas e resulten imprescindibles para a resolución.

b) En todo caso, despois de practicadas estas dilixencias e antes de remitir de novo o expediente á dita autoridade, darase vista do actuado en último lugar ao expedientado sometido a expediente, para que, no prazo de dez días, alegue canto considere conveniente na súa defensa.

c) Se o órgano competente para resolver apreciar que a cualificación apropiada reviste maior gravidade que a indicada na proposta de resolución ou que os feitos contidos nela son merecentes dunha sanción substancialmente superior á proposta, darase traslado desta circunstancia ao expedientado a fin de que, no prazo de dez días, poida formular alegacións ao respecto.

d) Antes de adoptar calquera das determinacións expresadas no número anterior e previamente a ditar resolución, será preceptivo o informe do órgano que teña atribuído legal ou regulamentariamente o asesoramento xurídico dos órganos con competencia sancionadora.

10. Resolución: recibido o expediente, o órgano que acordou a súa incoación procederá, logo de exame do actuado, após a práctica das dilixencias complementarias que considere oportunas e, en todo caso, o ditame do órgano que teña atribuído legal ou regulamentariamente o asesoramento xurídico dos órganos con competencia sancionadora, a ditar a resolución motivada que corresponda, se estiver dentro das súas atribucións, e, en caso contrario, remitirao ao órgano competente.

11. Contido da resolución:

a) A resolución que poña fin ao procedemento disciplinario deberá ser motivada e nela non se poderán introducir feitos distintos dos que serviron de base ao prego de cargos, sen prexuízo da súa distinta valoración xurídica sempre que non sexa de maior gravidade ou do previsto na alínea c do número 9.

b) Na resolución determinarase con toda precisión a falta que se considere cometida e sinalaranse os preceptos en que apareza recollida a clase de falta, o persoal estatutario responsable, a sanción que se lle impón e os recursos que procedan contra ela, o órgano ante o que se deben presentar e os prazos para interpoles.

c) Tanto no suposto anterior como cando a resolución estime a inexistencia de falta disciplinaria ou de responsabilidade do expedientado, deberase facer unha declaración expresa, se procede, sobre as medidas provisorias que se puidesen adoptar durante o procedemento.

d) A resolución do expediente será notificada en forma ao expedientado dentro dos dez días seguintes á data en que fose adoptada. Así mesmo, notificarase ao denunciante, se o houber.

Sección 4.^a Execución

Artigo 106. *Execución da sanción.*

1. Executividade das sancións:

a) As sancións impostas serán inmediatamente executivas e a interposición de calquera tipo de recurso, administrativo ou xudicial non suspende o seu cumprimento.

b) As sancións comezarán a cumprirse o mesmo día en que se notifique ao infractor a resolución pola que se lle impoñen, se nesta non se dispuxer, motivadamente, o contrario.

c) Se no for posible o cumprimento da sanción no momento en que se dite a resolución, por acharse o expedientado en situación administrativa que o impida, aquela farase efectiva cando o seu cambio de situación o permita, salvo que transcorrese o prazo de prescrición.

d) Non caberá a suspensión das sancións impostas salvo nos supostos previstos no número 3 deste artigo e coas limitacións establecidas nel.

2. Concorrenza de sancións: cando concorran varias sancións e non sexa posible o seu cumprimento simultáneo, cumpriranse por orde de maior a menor gravidade.

3. Suspensión das sancións: o órgano competente para impor a sanción poderá propor ao secretario de Estado director, de maneira motivada, a suspensión dela por prazo inferior ao da súa prescrición. O ministro da Presidencia e o secretario de Estado director poderán acordar a suspensión das sancións que impoñan.

Artigo 107. *Anotación e cancelación.*

1. As sancións disciplinarias anotarase no rexistro de persoal, con indicación das faltas que as motivan.

2. Transcorridos seis meses desde o cumprimento da sanción, se se tratar de faltas leves, ou un e tres anos, segundo se trate de faltas graves ou moi graves non sancionadas con separación do servizo, respectivamente, acordarase de oficio a cancelación daquelas anotacións, sempre que durante aquel tempo non fose sancionado o interesado por feitos cometidos neses mesmos períodos. A cancelación producirá o efecto de anular a anotación sen que poida certificarse sobre ela, salvo cando o soliciten as autoridades competentes para isto; neste caso, farase constar expresamente a cancelación, pero para os efectos exclusivos do seu expediente persoal.

CAPÍTULO VI

Recursos

Artigo 108. *Recursos.*

Contra as resolucións sancionadoras os interesados poderán interpor, por escrito, os recursos de alzada e reposición nos termos previstos na Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, sen prexuízo do cumprimento das sancións impostas.

TÍTULO X

Cooperación con outras administracións públicas

Artigo 109. *Relacións con outras administracións públicas.*

1. O CNI promoverá e manterá co resto de administracións públicas as relacións de cooperación e coordinación en materia de persoal que deriven da aplicación deste estatuto e que sexan precisas para o mellor cumprimento das súas misións.

2. O órgano con competencia xeral en materia de persoal da Administración xeral do Estado poderá subscribir co órgano correspondente do CNI un convenio ou instrumento de colaboración en que se establezan, para o ámbito da Administración xeral do Estado, que postos de traballo, do ámbito do Ministerio da Presidencia ou, se for o caso, daquel departamento a que se encontre adscrito o CNI, poderán ser ocupados polo persoal estatutario permanente do CNI.

En todo caso, cando a mobilidade á Administración xeral do Estado veña motivada pola perda da idoneidade que determinou a adquisición da condición de persoal estatutario permanente, deberá quedar acreditado que a falta de idoneidade non se produciu como consecuencia da existencia dunha incapacidade permanente que impida o desenvolvemento doutros postos de traballo. Corresponde ao secretario de Estado director a apreciación das causas que determinen a citada perda das condicións de idoneidade e adoptar a correspondente resolución. A motivación desa resolución referirase á competencia para adoptala.

O convenio ou instrumento de colaboración que se subscriba recollerá, en todo caso, aqueles supostos en que poida recoñecerse, se for o caso, a progresión na carreira profesional como persoal estatutario do CNI, así como os termos en que se poderá levar a cabo tal recoñecemento na Administración xeral do Estado. En todo caso, o persoal estatutario do CNI que pase a prestar servizos na Administración xeral do Estado rexerese pola normativa aplicable ao persoal funcionario desta, sen prexuízo do deber de reserva establecido no artigo 75.

No suposto de que o persoal estatutario permanente teña ademais a condición de persoal funcionario ou militar, a mobilidade á Administración xeral do Estado ou a outras administracións públicas realizaraa mediante o reingreso no seu corpo de orixe.

TÍTULO XI

Recursos

Artigo 110. *Fin da vía administrativa.*

Sen prexuízo do disposto no artigo 108, de conformidade co disposto nos artigos 116 e 117 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, e no número 3 da disposición adicional décimo quinta da Lei 6/1997, do 14 de abril, de organización e funcionamento da Administración xeral do Estado, as resolucións que diten, en exercicio das competencias que teñan atribuídas en materia de persoal, o ministro da Presidencia e o secretario de Estado director poñen fin á vía administrativa e contra elas poderá interperse recurso de reposición, con carácter potestativo, ou recurso contencioso-administrativo.