

TEMA 67 A1.11

1. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS.

Los derechos de los empleados públicos y, por tanto, de los funcionarios, se encuentran regulados en el Capítulo I del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP).

Conforme al artículo 14, los empleados públicos tienen derecho individual a: inamovilidad en la condición de funcionario de carrera; desempeño efectivo de las funciones o tareas propias según condición profesional y progresión alcanzada; progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación; retribuciones e indemnizaciones por razón del servicio; participar en la consecución de los objetivos y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar; defensa jurídica y protección de la Administración Pública consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos; formación continua y actualización permanente; respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso; no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; intimidad en el uso de dispositivos digitales a disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital; libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico; protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo; vacaciones, descansos, permisos y licencias; jubilación; prestaciones de la Seguridad Social; libre asociación profesional; y a los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

También se regula en TREBEP el derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones, sin olvidar el teletrabajo, así como otros derechos individuales o colectivos.

El Capítulo I del Título III “Derechos y Deberes” de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (en adelante LFPA) esta materia de forma análoga al TREBEP con algunas concreciones. La Instrucción 3/2019 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, recopila el conjunto de normativa existente y aplicable en la Administración General de la JA, de sus instituciones, agencias administrativas y de régimen especial en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos, **dicha Instrucción ha sido recientemente actualizada incorporando los nuevos permisos previstos en la normativa estatal como el permiso por razones climáticas o el permiso para la realización de actos preparatorios para la donación de tejidos.** La Orden de 13/12/05, establece también la compensación de los días 24 y 31 de diciembre que coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

2. PROMOCIÓN PROFESIONAL: CONCEPTO Y CLASES.

El Título III del TREBEP regula en su CAPÍTULO II el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna disponiendo que los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional. Esta se articula a través de la carrera profesional, que es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Existen diferentes modalidades.

La carrera horizontal consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. La carrera vertical es el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión dentro del mismo Grupo o Subgrupo de clasificación profesional. La promoción interna vertical es el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo a otro superior. La promoción interna horizontal consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo. La promoción interna exigirá los mismos requisitos exigidos para el ingreso así como una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo y superación de las correspondientes pruebas selectivas.

El Título V de la LFPA está dedicado íntegramente a la promoción profesional especificando que la carrera profesional tendrá carácter individual, voluntario, progresivo y retribuido. Establece un sistema de tramos, de carácter consecutivo y consolidable. Una comisión técnica de carácter colegiado valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, el resultado de la evaluación del desempeño o la formación, entre otros aspectos. Reglamentariamente se establecerá, previa negociación colectiva, las especificaciones de cada tramo, siendo estos un máximo de seis para cada grupo o subgrupo, así como los requisitos de permanencia, méritos o aptitudes, u otros aspectos.

El personal funcionario interino tiene derecho a la carrera horizontal, así como al reconocimiento de los servicios prestados en los correspondientes tramos cuando adquiera la condición de funcionario de carrera.

La Administración incentivará la participación del personal en los procesos de promoción interna a través de la reserva de plazas en la oferta de empleo público, las exenciones de pruebas y/o reducción de temarios, la preferencia de elección de puestos ofertados en la adjudicación de destinos, el derecho de adjudicación del puesto de desempeño o los cursos y actividades formativas que incluso puedan sustituir alguna de las pruebas propuestas, previa negociación colectiva. Se llevará a cabo a través del sistema selectivo de concurso- oposición o de actividades formativas selectivas.

Hasta que se resuelva la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal, se mantendrán en vigor el actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias, conforme a las normas previstas en el ya derogado Decreto 2/2002, de 9 de enero. Así el Decreto 51/2025 señala que en tanto no se apruebe el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el apartado 3 de la disposición final primera de la LFPA así como de los grados en que se distribuye el nivel competencial regulado en el artículo 66.2.b) de dicha ley y del rango de estos grados que corresponde a cada grupo o subgrupo y, en su caso, especialidad, los intervalos de los niveles que corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes: Grupos A1, del 22- 30, A2: 18- 26, C1: 15- 22, y C2. 14- 18.

3. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El artículo 20 del TREBEP dispone que la evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Las AAPP determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias.

La LFPA especifica que con la evaluación se pretende mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos. Se guiará por los principios de Transparencia, Objetividad, Fiabilidad de los instrumentos, Periodicidad, Adaptación a las funciones desarrolladas, Imparcialidad, No discriminación y Publicidad.

Reglamentariamente, previa negociación colectiva, se establecerán los sistemas, competencias y demás aspectos de la evaluación y se crearán comisiones de seguimiento de la evaluación del desempeño para cada ámbito sectorial como órganos colegiados y paritarios con participación de la Administración y las organizaciones sindicales. La valoración podrá tener en cuenta, entre otros criterios, el grado de interés, la iniciativa, la aptitud y la actitud, la contribución al logro de los objetivos, la participación en procesos de mejora de la organización y gestión administrativas o la conducta profesional.

La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño y para ascender en los diferentes tramos de carrera horizontal. Podrá ser requisito necesario para que el tiempo de trabajo desarrollado sea valorado como mérito de experiencia. La obtención por primera vez de un resultado negativo en la evaluación del desempeño dará lugar a la participación de la persona afectada en un programa de formación específico para la mejora de sus conocimientos y competencias profesionales en relación con el puesto de trabajo ocupado.

El PFI estará sometido a evaluación del desempeño. La del personal laboral se articulará a través de los procedimientos previstos en los convenios colectivos y demás normativa laboral.

4. SINDICACIÓN Y HUELGA.

Conforme al artículo 15 del TREBEP, los empleados públicos tienen, como derechos individuales que se ejercen de forma colectiva, derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y el derecho de reunión.

Conforme al dº fundamental del 28 CE todos tienen dº a sindicarse libremente. La ley regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

El artículo 103.3 de la Constitución establece que la ley regulará, entre otros aspectos, las peculiaridades del ejercicio del derecho a sindicación de los empleados públicos. Para la mayoría de los funcionarios públicos dichas peculiaridades son inexistentes, ya que la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical considera trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

No obstante, ciertos funcionarios sí que tienen importantes peculiaridades. De hecho, están exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar. Los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

Respecto a la Huelga, la Constitución guardó silencio en relación con el ejercicio del derecho de huelga por parte de los funcionarios públicos. No se trató de un olvido sino el reflejo de la situación de duda que en el momento de la elaboración de la Carta Magna existía sobre el tema. La indefinición terminó con la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, que reguló esta libertad de forma conjunta para personal laboral y funcionarios públicos. Se trató por tanto de un reconocimiento indirecto del derecho de huelga de los funcionarios públicos, a los que de hecho se les aplican las reglas generales del ejercicio de la huelga de los trabajadores del sector privado.

No obstante, al afectar este tipo de huelgas a los servicios esenciales de la comunidad, el Estatuto Básico del Empleado Público establece, como uno de los derechos individuales ejercidos colectivamente, el ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Dispone asimismo el TREBEP que quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

En referencia a nuestra normativa, el artículo 29 de la LFPA señala entre otros como Derecho individual el ejercicio colectivamente, e ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Asimismo, conforme al artículo 77 de dicha ley, quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter sancionador ni afecte al régimen de protección social correspondiente.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN, DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PARTICIPACIÓN.

Conforme al Capítulo IV del Título III del TREBEP, la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en cuyo seno se concertarán Pactos y Acuerdos. Estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la AP correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de CA, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10% o más de los representantes.

Serán materias objeto de negociación, entre otras, el incremento de las retribuciones; las retribuciones complementarias; los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, planificación de recursos humanos y evaluación del desempeño; los planes de Previsión Social Complementaria; los criterios generales de los planes y fondos para la formación, promoción interna, prestaciones sociales, pensiones de clases pasivas, acción social, ofertas de empleo público,...

Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

La LFPA establece sistemas específicos de acuerdo con la legislación básica sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las AAPP de Andalucía y su personal o sus representantes. En el sector del personal funcionario de la Administración General de la JA existirán nueve unidades electorales, una por cada provincia y otra diferenciada para los servicios centrales de las Consejerías y agencias administrativas y de régimen especial con sede en Sevilla. El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía acogerá la solución extrajudicial de conflictos de carácter general del personal funcionario o estatutario.

Dentro del ámbito de la LFPA destacar los siguientes aspectos. Conforme al artículo 82 la negociación colectiva de condiciones de trabajo del personal que presta servicios en las AAPP de Andalucía estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, confianza legítima, publicidad, transparencia, mutua lealtad y cooperación, y se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en el art. 6, apartado 3.c) y en el art. 7, apartados 1 y 2, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este título y en la normativa estatal de carácter básico.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimadas para estar presentes, además de la representación de la AP correspondiente, las organizaciones sindicales determinadas por la normativa estatal de carácter básico.

Conforme al Artículo 83, la estructura de la negociación colectiva en las AAPP incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley está constituida por las Mesas de Negociación reguladas en la normativa estatal de carácter básico. La constitución y composición de las distintas Mesas de Negociación se regirá por lo dispuesto en la normativa estatal de carácter básico, así como en los reglamentos de régimen interno de cada una de ellas.

Las AAPP incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley están obligadas a negociar sobre todas las materias que determina la normativa estatal de carácter básico. A estos efectos, se entiende por negociación el intento de buena fe de llegar a un acuerdo entre la Administración y la representación sindical del personal, velando siempre por la satisfacción del interés general y el buen funcionamiento de los servicios públicos, y con sujeción a los límites económico-financieros y presupuestarios.

La LFPA señala que los órganos específicos de representación del personal funcionario y estatutario son los delegados/as de personal y las juntas de personal. La adquisición de la condición de delegado/a de personal, así como la de miembro de una junta de personal, no supondrá, en ningún caso, la modificación de la relación jurídica que le vincula a la Administración, o la existencia de derechos diferentes a los que le confieren la normativa estatal de carácter básico y los acuerdos y pactos entre la AP y las organizaciones sindicales en cada ámbito o Administración.

En la AJA, existirán las siguientes unidades electorales, en las que se contendrán la totalidad de las unidades administrativas incluidas en su ámbito:

- a) En el sector del personal funcionario de la AGJA existirán 9 unidades electorales, a razón de una por cada provincia y otra diferenciada para los servicios centrales de las Consejerías y AA y ARE con sede en Sevilla. Los servicios centrales de Consejerías y AA y ARE que radiquen en provincia diferente a Sevilla se integrarán, a estos efectos, en la unidad electoral de la provincia de que se trate.
- b) En el sector del personal docente en los centros públicos no universitarios de Andalucía, 1 por cada provincia.
- c) En el sector del personal al servicio de las instituciones sanitarias del SAS, 1 por cada centro directivo sanitario.
- d) En el sector del personal de la Administración de Justicia competencia de la CA de Andalucía, 1 por cada provincia.

6. DERECHOS RETRIBUTIVOS Y SEGURIDAD SOCIAL: RETRIBUCIONES, INDEMNIZACIONES, RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS PREVIOS.

Conforme al Capítulo III del Título III TREBEP, las retribuciones del PFC se clasifican en básicas y complementarias. Las básicas retribuyen según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Están integradas por el sueldo y los trienios, cantidad esta por cada 3 años de servicio según clasificación, y los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias, las cuales serán 2 al año e incluirán una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo las referidas al desempeño y los servicios extraordinarios.

Las complementarias retribuyen las características de los PT, atendiendo a la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación o incompatibilidad; la carrera profesional, atendiendo a la progresión alcanzada; o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario, atendiendo al grado de interés, iniciativa o esfuerzo; también los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal.

Según la LFPA, además de las retribuciones básicas, denominadas “personales”, se distinguen las complementarias con los complementos: de carrera profesional, según el tramo de la carrera horizontal alcanzado; de nivel competencial, por especial dificultad técnica y responsabilidad en grados desde el 1 hasta el 20; del puesto, por condiciones particulares, incluidas la peligrosidad y penosidad; y por desempeño, de carácter variable y según objetivos, destinado a retribuir su evaluación positiva; también variables las gratificaciones por servicios extraordinarios; el trabajo en horario nocturno o día festivo, guardias físicas o localizadas; y complementos personales transitorios como consecuencia de diferentes circunstancias. Actualmente el sistema retributivo previsto en la LFPA no ha sido desarrollado ni puesto de aplicación por la CA de Andalucía.

La LFPA establece las peculiaridades de las retribuciones del PFI, funcionario en prácticas, eventual, directivo público profesional, funcionario pendiente de adscripción y las situaciones de diferentes permisos.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal funcionario que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos referidos al primer día hábil del mes a que corresponden.

Actualmente el sistema retributivo de complementos previstos en la LFPA no ha sido desarrollado ni puesto de aplicación por la CA de Andalucía, siendo actualmente estos los conceptos retributivos existentes en la actualidad:

- SUELDO. corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos. El sueldo es el mismo para cada grupo en todas las Administraciones y viene recogido en cómputo anual (12 pagas) en la ley de Presupuestos de cada año.

- TRIENIOS. consistentes en una cantidad igual para cada uno de los grupos por cada 3 años de servicios.

- PAGAS EXTRAS. Según la ley de Presupuestos Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 67.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio. El importe de cada paga extraordinaria incluirá, además de la cuantía de una mensualidad del complemento de destino que corresponda y una mensualidad del complemento específico que corresponda, las cuantías en euros, en concepto de sueldo y, en su caso, trienios establecidas en la ley de Presupuestos.

- COMPLEMENTO DE DESTINO = correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe. En los presupuestos se fijará anualmente la cuantía que por este complemento corresponde a cada nivel.

- COMPLEMENTO ESPECÍFICO = destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Nunca podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. El complemento específico anual se percibirá en 12 pagas iguales

- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD = destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. Se retribuirá con carácter cuatrimestral. Es de obligado conocimiento para el resto de los empleados públicos del Departamento y para las Organizaciones Sindicales; es de cuantía variable.

- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS = en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Su cuantía aparecerá determinada globalmente en los presupuestos y su individualización tendrá lugar una vez que se haya acreditado la realización de los servicios extraordinarios, mediante el cálculo de lo que a cada hora corresponda conforme a lo que reglamentariamente se determine.

Respecto a las Indemnizaciones por razón de servicio, se encuentran reguladas en el Decreto 54/1989 de 21 de marzo. Son supuestos que dan derecho a indemnización:

- a) Comisiones de servicio.
- b) Desplazamientos dentro del término municipal por razón del servicio.
- c) Traslados de residencia.
- d) Asistencia a sesiones de tribunales de oposiciones, concurso-oposiciones, y concursos para el acceso a la FP.
- e) Asistencia a sesiones de comisiones de valoración de concursos para la provisión de puestos de trabajo.
- f) Colaboración con carácter no permanente ni habitual en las actividades de los órganos de la AJA responsables de la formación del personal al servicio de las AAPP.

- g) Participación en los órganos arbitrales de consumo, colegiados o unipersonales. En estos casos la indemnización por la participación se devengará, una vez finalizado el ejercicio de la función arbitral de cada procedimiento, con la formalización y firma del laudo.

La realización de los supuestos enumerados en el número anterior dará lugar, según proceda, al abono de las indemnizaciones que a continuación se señalan: Dietas, Gastos de desplazamiento, Gastos de traslado y Asistencias.

En cuando al reconocimiento de servicios previos, se entiende por servicios previos aquellos servicios prestados en el sector público por los funcionarios de carrera con anterioridad a la adquisición de dicha condición. En la medida que esos servicios se hayan prestado en las circunstancias previstas por la normativa, habrán de ser reconocidos por las AAPP, surtiendo efecto en materia de trienios y derechos pasivos. Dicha materia viene recogida en la Ley 70/78. Conforme a dicha ley se reconocen a los funcionarios de carrera de la Administración del Estado, de la Local, de la Institucional, de la de Justicia, de la Jurisdicción del Trabajo y de la Seguridad Social la totalidad de los servicios indistintamente prestados por ellos en dichas Administraciones, previos a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas o plazas o a su ingreso en ellos, así como el período de prácticas de los funcionarios que hayan superado las pruebas de ingreso en la AP (De acuerdo con la organización territorial del Estado actual, en la anterior enumeración habrán de incluirse a las CCAA).

7. REGIMENES DE PREVISIÓN SOCIAL

El título VI de la LFPA regula por su parte los regímenes de previsión social. El régimen de Seguridad Social será el establecido por la normativa estatal de aplicación. Conforme al RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS, los funcionarios de las CCAA están comprendidos en el Régimen General de la Seguridad Social

A estos efectos el artículo 79 LFPA señala que el régimen de SS del personal funcionario propio y de nuevo ingreso en la AGJA, del personal funcionario procedente de otras Administraciones y del personal funcionario que haya ingresado voluntariamente en cuerpos propios de la AGJA será el establecido por la normativa estatal que resulte de aplicación.

Conforme al Artículo 80, respecto del personal no funcionario, se podrán reconocer, previa negociación colectiva y de acuerdo con la normativa estatal de carácter básico, los supuestos de enfermedad que, por su naturaleza y gravedad, darán lugar a la percepción de un complemento que, en ningún caso, podrá superar el importe medio de sus retribuciones del año inmediatamente anterior al de la fecha del inicio de la incapacidad, actualizado en función del incremento retributivo que haya podido producirse.

Dentro del sistema de protección en España, se contemplan otros regímenes especiales que no son gestionados por la SS sino por otras entidades, que son:

- Régimen especial de los funcionarios de la Administración civil del Estado: gestionado por la Mutualidad MUFACE.
- Régimen especial de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia: gestionado por MUGEJU.
- Régimen especial de las Fuerzas Armadas: gestionado por el ISFAS.

En concreto, los funcionarios del Estado que en su día fueron transferidos a la JA, se les dio la opción de conservar su condición de mutualistas de MUFACE, siempre que no se integraran en los cuerpos propios de la JA MUFACE es la denominación abreviada con la que común y coloquialmente se conoce a la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, Organismo Público de la Administración del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio de AAPP a través de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, cuyo cometido es la gestión del Mutualismo Administrativo y de las prestaciones por hijo a cargo minusválido.

Dentro del sistema de protección se contemplan otros regímenes especiales que no son gestionados por la Seguridad Social. Concretamente, el Régimen Especial de los Funcionarios de la Administración civil del Estado, gestionado por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado MUFACE, también de adscripción obligatoria. Los funcionarios del Estado que en su día fueron transferidos a la JA, se les dio la opción de conservar su condición de mutualistas de MUFACE, si no se integraran en los cuerpos propios de la JA