



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

Presentado por Virginia Fernández López

Tutorizado por M^a Luisa Piñuela Martín

Segovia, 20 de mayo de 2014.

ÍNDICE

ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS..... Página 1

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN..... Página 2

CAPÍTULO 1

Clasificación del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

1.1 Introducción.....Página 4

1.2 Las nuevas tipologías de personal al servicio de las AAPP..... Página 4

1.3 Puestos de trabajo del personal laboral..... Página 6

CAPÍTULO 2

Régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas

2.1 Normativa aplicable al personal laboral al servicio de las AAPP..... Página 10

2.2 Régimen jurídico del personal laboral..... Página 12

2.2.1 Derechos del personal laboral..... Página 12

2.2.2 Deberes del personal laboral..... Página 13

2.2.3 Incompatibilidades del personal laboral..... Página 14

CAPÍTULO 3

El acceso al empleo público

3.1 Oferta de empleo público..... Página 16

3.2 Requisitos de acceso a la Administración Pública..... Página 17

3.3 Selección, contratación y cese del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas..... Página 21

3.3.1 Selección del personal laboral..... Página 21

3.3.2 Contratación del personal laboral..... Página 25

3.3.3 Cese del personal laboral..... Página 26

CAPÍTULO 4

Régimen disciplinario del personal laboral de las Administraciones Públicas

4.1 La responsabilidad disciplinaria del personal laboral..... Página 30

CONCLUSIONES..... Página 35

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... Página 36

ANEXO I

Tablas y gráficos del personal laboral..... Página 1

ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS

Admón. Pública	Administración Pública
AGE	Administración General del Estado
AAPP	Administraciones Públicas
Art.	Artículo
CA	Comunidad Autónoma
CC	Convenio Colectivo
CE	Constitución Española
CCAA	Comunidades Autónomas
CCLL	Corporaciones locales
CCPL	Convenio Colectivo del Personal Laboral
DA	Disposición Adicional
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
EELL	Entidades Locales
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LEBEP	Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
RRHH	Recursos Humanos
RD	Real Decreto
RPT	Relaciones de puestos de trabajo
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TRLET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo que se expone a continuación es un documento meramente informativo y de análisis del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (en adelante AAPP) en España. La materia objeto del trabajo, ha sido seleccionada, dada la importancia que tiene hoy en día la posibilidad de conseguir un puesto de trabajo estable, ya que debido a los tiempos de crisis en los que nos encontramos inmersos actualmente y debido a las tasas tremendamente altas de desempleo existentes en España, se convierte en un singular atractivo. Una de las posibilidades de conseguir una ocupación o puesto de trabajo permanente, duradero o estable, ha sido y sigue siendo la Administración, ya sea la Administración Estatal, la Administración Autonómica o la Administración Local, así como la Administración Institucional, es decir, organismos autónomos como el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social), el SPEE (Servicio Público de Empleo Estatal), etc.

Cada día es más frecuente ver como las AAPP celebran contratos de trabajo, pasando a ocupar la posición de empresario en dichas relaciones contractuales. Se pretende, en definitiva, esclarecer las particularidades de esta tipología de personal para así diferenciarla del personal funcional, ya que en muchas ocasiones se confunde a todos los empleados públicos bajo la etiqueta de funcionarios. Estos dos colectivos han abierto el debate sobre el empleo público en las dos últimas décadas de España. Como dato significativo, en el Boletín Estadístico del personal al servicio de las AAPP, a fecha de julio de 2013, se desprende que del total del personal al servicio de las Administraciones, 2.547.720, 612.178 están sujetos a derecho laboral.

Este trabajo tiene como objetivo analizar diversos aspectos del personal laboral, tales como: su concepto, la normativa que se les aplica, su régimen jurídico (derechos y deberes), las funciones que le pueden ser atribuidas, los requisitos de acceso a la Administración, la selección, contratación y cese de dicho personal, su régimen disciplinario, etc. De modo que se irán desarrollando todos los apartados para obtener finalmente una conclusión objetiva de lo expuesto.

Pues bien, para hablar de todo lo planteado anteriormente, se ha indagado en toda la normativa jurídica aplicable al personal laboral, esto es, el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril (en adelante EBEP), en la Constitución Española (CE), en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET), (vigente hasta el 1 de enero de 2015), en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos, en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral de la Violencia de Género, en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, etc., distinta doctrina, jurisprudencia y en las normas convencionalmente aplicables.

CAPÍTULO 1

Clasificación del personal al servicio de la Administración Pública

1.1 Introducción

A modo de introducción, entendemos por Administración Pública, “una organización social dotada de personalidad jurídica y de poder público con la finalidad institucional de servir al interés general, sometiéndose plenamente al Derecho y al control judicial” (Gamero Casado & Fernández Ramos, 2010, p.56).

Hoy en día, es más frecuente ver cómo las AAPP celebran contratos de trabajo, convirtiéndose éstas en un empresario de carácter especial. No obstante lo anterior, debido a su papel constitucional, éstas tienen que actuar conforme con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración, coordinación, sometiéndose siempre a la ley y al derecho, y, además, tienen que servir los intereses generales con objetividad.

1.2 Las nuevas tipologías del personal en el estatuto básico del empleado público (EBEP).

Para comenzar, decir que son empleados públicos quienes trabajan en el ámbito del sector público sirviendo los intereses generales de la Administración a cambio de una remuneración (Art. 8.1 del Estatuto Básico del Empleado Público) (en adelante EBEP).

En base al artículo 8.2 EBEP, el personal tradicional que trabaja para las AAPP se divide en funcionarios (ya sean de carrera o interinos), personal laboral (fijos, por tiempo indefinido o temporales), personal eventual y personal directivo profesional.

A) Funcionarios de Carrera. Son aquellos que se rigen por el Derecho Administrativo y, por tanto, están vinculados a una Administración Pública a través de una relación estatutaria, la cual les permite desempeñar de manera permanente servicios profesionales percibiendo a cambio una remuneración (Art. 9 del EBEP). En este concepto se dan simultáneamente cuatro apuntes básicos característicos: nombramiento legal, de naturaleza permanente, el cual conlleva un vínculo estatutario regido por el Derecho Administrativo y que supone el ejercicio de servicios profesionales retribuidos (Boltaina Bosch, 2010, p. 37).

B) Funcionarios Interinos. Según el Art. 10 del EBEP, son aquellos que las AAPP nombran en casos de urgencia y necesidad justificados para ejercer las funciones propias de los funcionarios de carrera y siempre que dichas plazas no puedan ser cubiertas por funcionarios de carrera, o bien se trate de sustituciones temporales.

C) Personal Eventual. Son aquellas personas que las AAPP nombran de manera temporal, para llevar a cabo tareas denominadas de confianza y también para asesorar a cambio de una retribución. Añadir que, el nombramiento y cese de este tipo de personal se realizará libremente y además la condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna (Art. 12.1 del EBEP).

D) Personal Directivo Profesional. Es aquel que desarrolla funciones directivas profesionales en las AAPP, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración. Este tipo de personal está sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados (Art. 13.1 EBEP).

Según Gamero Casado & Fernández Ramos:

Dado que este personal directivo formalmente no constituye una clase autónoma de empleado público [...], estos directivos podrán tener tanto la condición de funcionarios como de laborales. Así, el EBEP –art. 13.4- establece: «Cuando el personal directivo

reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección» (2010, p. 247).

E) Personal laboral. El EBEP contempla en su artículo 11 el concepto de personal laboral (en el que más adelante nos centraremos), de tal manera que, es *personal laboral* el que mediante un contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal prevista en la legislación laboral, presta servicios remunerados por las AAPP. El hecho de que las AAPP tengan a su servicio trabajando a personal laboral no es una situación muy reciente, ya que la primera vez que se introdujo fue en la Ley de funcionarios de 1964. El personal laboral total al servicio de las AAPP, a fecha de julio de 2013, es de 612.178 efectivos (302.525 hombres y 309.653 mujeres), según el Registro Central de Personal. Hay que tener en cuenta que gran parte de los empleados públicos son laborales contratados.

En función de la duración del contrato éste podrá ser *fijo*, *temporal* o *por tiempo indefinido*:

Es *personal laboral fijo* aquel que, superado correctamente el proceso de selección, presta servicios para las AAPP a través de un contrato de duración permanente caracterizado por las notas de ajenidad (esto es, que el trabajador no trabaja para sí mismo, sino que presta sus servicios para el empresario, teniendo derecho a una remuneración con independencia de que su trabajo haya resultado beneficioso o no para el empleador), dependencia (esto significa que el trabajo se produce dentro del ámbito de dirección y organización del empleador), voluntariedad (el trabajador trabaja porque quiere) y retribución (los intereses de cada una de las partes de la relación de trabajo son diferentes, siendo para el empleador el trabajo, y para el trabajador la retribución, a diferencia de los trabajos realizados a título de amistad o benevolencia, los cuales no originan una contraprestación económica a favor de quien los hace). Dicho contrato podrá ser, bien a tiempo completo, o bien a tiempo parcial. El trabajador laboral fijo no podrá ser despedido salvo que exista alguna razón que dé lugar a la extinción de su contrato de trabajo (STS de 27 de mayo de 2002). Para este tipo de trabajadores existen procesos de funcionarización, a diferencia de los trabajadores indefinidos. Otra diferencia con respecto a los funcionarios, es que los laborales fijos cotizan por desempleo.

Es *personal laboral temporal*, aquel que tiene un contrato de trabajo de duración determinada (ya sean contratos formativos, contratos para obra o servicio determinado, contratos eventuales o de interinidad, contratos de relevo) y que mantiene una relación profesional caracterizada por las cuatro notas citadas en el párrafo anterior. El contrato se realizará siempre por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de duración determinada previstas en la legislación laboral, que a su vez, podrá ser a jornada parcial o a jornada completa. Aquellos contratos temporales que se celebren sin mediar una causa objetiva serán declarados nulos de pleno derecho.

Personal laboral indefinido: Según Cantero Martínez (2001- 2014), los trabajadores laborales indefinidos se encuentran entre dos aguas, esto es, entre el personal laboral fijo y el personal laboral temporal. Es un supuesto en el que el contrato (caracterizado igualmente por las cuatro notas citadas anteriormente) se ha celebrado en fraude de ley, o bien el contrato no se ha formalizado por escrito cuando se exigía expresamente. En estos casos, los contratos se presumirán por tiempo indefinido y a jornada completa. El hecho de que el contrato sea de carácter indefinido no significa que el trabajador adquiera la condición de fijo en la plantilla (STS de 20 de enero de 1998). Sin embargo, cuando ocurra que los trabajadores no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social, éstos adquirirán la condición de fijos en la plantilla. Cuando la plaza que ocupaba el trabajador laboral indefinido se haya cubierto por la Administración, este trabajador no gozará de indemnización alguna, ya que en virtud del Art. 49.1.b) ET el contrato podrá extinguirse por las causas consignadas válidamente en el mismo. En el caso de que se haya despedido a un trabajador de este tipo y dicho despido resulte finalmente improcedente, el trabajador laboral tendría derecho a ser readmitido en su puesto de trabajo de manera indefinida (STS de 3 de junio de 2004). Según la STS de 29 de noviembre

de 2005, los trabajadores indefinidos no tienen derecho a disfrutar de la excedencia voluntaria que recoge la Ley 53/1984, ya que estos trabajadores no tienen la seguridad en el puesto de trabajo que tienen los funcionarios.

En resumidas cuentas, el personal laboral es, por tanto, aquel empleado público que a través de un contrato de trabajo formalizado siempre por escrito (lo que lo diferencia del personal funcional y del personal eventual), trabaja para la Administración Pública. Además, es significativo señalar que no todos los puestos de la Administración, sea ésta estatal, autonómica o local, podrán ser desempeñados por personal laboral, es decir, solo podrán realizar aquellos puestos que la ley les permita de forma expresa. Podemos establecer como diferencia relevante entre los funcionarios y el personal laboral que éste último se vincula a la Administración pública a través de un contrato de trabajo, sometiéndose, por tanto, a la normativa laboral, aunque se aplicará preferentemente el EBEP, y subsidiariamente todo lo correspondiente a la normativa laboral (el TRLET, el contrato de trabajo y los convenios que les sean de aplicación). Por tanto, el personal laboral se regirá por las mismas normas que los funcionarios en materia de responsabilidad disciplinaria, de derechos y deberes, excepto en el derecho a la inamovilidad en la condición de funcionario (que es exclusivo del personal funcional). Las disputas que surjan entre este colectivo serán solucionadas por la Jurisdicción Social.

La Administración que asume el papel de empleadora laboral está sometida, en primer lugar, a las normas de Derecho Administrativo y de forma subsidiaria al bloque del Derecho del Trabajo (TRLET, LOLS, LPRL, LISOS, LRJS, etc.) y a las normas de la Seguridad Social.

Una vez que se ha descrito y clarificado a cada tipo de personal, nos centraremos concretamente en el personal laboral al servicio de las AAPP.

1.3 Provisión de puestos de trabajo del personal laboral

“En cualquier Administración que pretenda actuar con eficacia y eficiencia, es fundamental conseguir un diseño adecuado de los puestos de trabajo y de los perfiles idóneos para desempeñarlos” (Sánchez Morón, 2008, p. 104).

En palabras de Gamero Casado & Fernández Ramos:

La técnica de los recursos humanos en la función pública se introdujo por Ley en 1993, bajo la figura de los planes de empleo, en el contexto de una crisis económica y como medida orientada principalmente a la contención del gasto público (2010, p. 250).

Establece el EBEP que las AAPP tienen que ordenar a su plantilla teniendo en cuenta los mecanismos que establecen las normas aplicables a ello. Tienen que organizar a todos sus recursos humanos conforme a las normas que rigen la selección, la carrera profesional, la movilidad y la distribución de funciones para así lograr prestar servicios con la mayor efectividad posible. Siempre que la Administración tome decisiones sobre la organización del trabajo que afecte a las condiciones de los trabajadores, éstas se tendrán que debatir y negociar en base a la legislación vigente. En principio, todas las personas que trabajan en el ámbito de la Administración, tienen derecho a ejercer un puesto de trabajo que esté definido en la estructura del empleo que las leyes estipulen. Sin embargo, es posible que la Administración encomiende otras tareas diferentes pero compatibles con la categoría del trabajador en casos de urgencia y necesidad, por tanto la Administración tendrá que demostrar que realmente es necesario.

Existe una herramienta que ayuda a la Administración a organizar a todos sus recursos humanos, son las denominadas relaciones de puestos de trabajo (en adelante RPT). Las RPT son una especie de informe que describe y detalla todo lo referente a la configuración de la organización, de tal manera que prevé la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Las RPT

estarán a la vista de cualquier persona y además señalará qué puestos pueden ser ejercidos por los contratados laborales.

En cuanto al puesto de trabajo, podemos decir que la mayoría de las Administraciones de España ven el puesto de trabajo como una actividad consistente en realizar todo el tiempo las mismas funciones y tareas, de ahí que apenas exista flexibilidad laboral y polivalencia funcional, que haya problemas de adaptación a las nuevas necesidades que van surgiendo en el momento, que los empleados públicos no puedan desarrollarse, cambiar y ascender de puesto, etc. Por eso es conveniente que las AAPP conciben el puesto de trabajo de manera importante, ya que es la clave del éxito y del buen funcionamiento de la organización. Por tanto, el puesto de trabajo puede ser descrito como un conjunto relativamente amplio (y digo amplio para conseguir que los empleados sean polivalentes y adquieran mayores conocimientos de distintas áreas y consecuentemente haya más flexibilidad laboral) de funciones y actividades que las AAPP confían a sus empleados exigiendo en cada caso capacidades, méritos y experiencias laborales determinadas (Férez Fernández, 2001- 2014).

En base al artículo 83 EBEP, se prevé que la provisión de puestos de los trabajadores contratados laboralmente se hará conforme a los convenios que sean de aplicación y, subsidiariamente por lo que se establezca para los funcionarios de carrera. Por tanto, por lo que respecta a la Administración General del Estado, habrá que acudir al III Convenio Único de la AGE, que en cuanto a la organización del trabajo manifiesta que las RPT serán llevadas a cabo por los órganos competentes. Éstas contemplarán lo citado anteriormente (todos los puestos de trabajo y donde están situados, sus características, los grupos profesionales, etc.). Una vez realizadas las RPT, pasarán a la Subcomisión Delegada para que ésta alegue lo que estime conveniente dentro de un plazo de 10 días hábiles. Cuando se aprueben las RPT se entregarán a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (en adelante CIVEA) para posteriormente dar la publicidad correspondiente a las RPT. Una vez que los empleados hayan visto la publicación tienen 15 días para solicitar que se corrijan los errores que éstos hayan observado.

No obstante, la Administración podrá aprobar planes de ordenación de recursos humanos en casos concretos en que se haga necesario, y estos planes podrán incluir: previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo, suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, procedimientos de movilidad forzosa, concurso de formación, capacitación y de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determinen, medidas de promoción interna, prestación de servicios a tiempo parcial, incorporación de recursos humanos adicionales, que deberán de incluirse en las ofertas de empleo público cuando proceda, etc.

Con respecto al personal laboral, el artículo 11.2 del EBEP no acuerda descripción concreta alguna de qué puestos de trabajo podrán ser desarrollados por el personal laboral. Sin embargo, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, que sigue en vigor, contempla en el Art. 15 los *puestos de trabajo* que pueden ser ejercidos por los contratados laborales, tales como: aquellos que tengan una duración determinada y consistan en satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo, los puestos de vigilancia, custodia, porteo y demás oficios, los de mantenimiento de infraestructuras, los de artes gráficas, protección civil, comunicación social, protección de menores, servicios sociales, etc., también aquellos puestos que comporten conocimientos técnicos que no posean los funcionarios, puestos fuera de España consistentes en funciones administrativas y otros puestos de carácter instrumental o apoyo administrativo. Se trata de una lista cerrada, que no admite ampliación, además hay que interpretarlo de manera que este Art. 15 de la ley 30/1984 no lo expresa como un mandato a través del cual dichos puestos quedan reservados a los laborales (ya que se parte de la idea general de que los puestos de trabajo se desarrollan por

los funcionarios), sino que se prevén como una simple oportunidad que tienen los laborales de que se les asigne dichas ocupaciones (Rivero Lamas, 2004, p. 22). En el futuro, esto no ocurrirá, puesto que cuando se aprueben leyes de la función pública sí que contendrán los puestos de trabajo que se les permite ejercer a los trabajadores laborales, teniendo en cuenta siempre los límites del Art. 9.2 del EBEP. En definitiva y a diferencia del personal funcional, los contratados laborales no pueden ocupar aquellos puestos de trabajo que impliquen participar de manera directa o indirecta en la actuación de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses del estado de las AAPP.

Por otro lado, es conveniente añadir que para lograr una buena ordenación de los distintos puestos que alberga la Administración hay que establecer un sistema de clasificación profesional del personal laboral, y para ello el III Convenio Único propone una clasificación dividida en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías y especialidades. Pero la Administración tendrá que adaptarse al nuevo Art. 20 del TRLET (Reforma Ley 3/2012), que prevé una clasificación profesional basada únicamente en grupos profesionales.

Tabla 1.1

GRUPOS, ÁREAS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES			
GRUPOS	ÁREAS FUNCIONALES		
	1	2	3
	Gestión y Servicios Comunes	Técnica y Profesional	Actividades Específicas
1	Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes	Titulado Superior de Actividades Técnicas y Profesionales	Titulado Superior de Actividades Específicas
2	Titulado Medio de Gestión y Servicios Comunes	Titulado Medio de Actividades Técnicas y Profesionales	Titulado Medio de Actividades Específicas
3	Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales *	Técnico Superior de Actividades Específicas
4	Oficial de Gestión y Servicios Comunes	Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales *	Oficial de Actividades Específicas
5	Ayudante de Gestión y Servicios Comunes	Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales	Ayudante de Actividades Específicas

Fuente: III Convenio Único de la Administración General del Estado.

* Todas las categorías de esos Grupos Profesionales tendrán asignadas especialidades.

Algunas actividades del Área Funcional 1 son, entre otras: gestión de Recursos Humanos, gestión económica, administrativa, peritación y valoración de bienes, seguridad y vigilancia de edificios e instalaciones, recepción y entrega de paquetería, etc.

Algunas actividades del Área Funcional 2 son, entre otras: realización de proyectos de obras, conservación y mantenimiento de instalaciones y edificios, artes gráficas, fotocomposición, mantenimiento de automóviles, vehículos de apoyo logístico, aeronaves, buques, etc., instalación y mantenimiento de equipos electrónicos de sonido, de imagen, etc., prevención de riesgos laborales, etc.

Algunas actividades del Área Funcional 3 son, entre otras: acción educativa en los centros de protección civil, tráfico y policía, medicina forense, sanidad animal, restauración de obras de arte, actividades diversas de reinserción de internos en centros penitenciarios, etc.

CAPÍTULO 2

Régimen jurídico del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

2.1 Normativa aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (AAPP)

El personal laboral que trabaja para las AAPP se regula preferentemente por normas del sector administrativo, tales como, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las Leyes anuales de Presupuestos Generales, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, las leyes de función pública autonómicas, o bien, por la legislación estatal y autonómica en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las AAPP. Como bien señala el Art. 7 del EBEP: *«El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan»*. Este artículo indica que a los contratados laboralmente se les aplica primeramente el EBEP y de forma subsidiaria se rigen por el Derecho del Trabajo común, aplicable al resto de trabajadores, el cual está principalmente formado por el TRLET, la normativa laboral general, el Convenio Colectivo aplicable (en adelante CC) y, por supuesto, el contrato de trabajo. La Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), por su lado, intenta deslindar el régimen jurídico aplicable al personal laboral al servicio de la Administración Pública. En el Art. 1.2 EBEP se expresa que tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral. En el apartado 3 de dicho artículo se establecen los siguientes fundamentos de actuación, que son: servicio a los ciudadanos e intereses generales; la promoción profesional de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad; el sometimiento pleno a la ley y al Derecho; la igualdad de trato entre mujeres y hombres; objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera; transparencia; evaluación y responsabilidad en la gestión; eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos (RRHH); desarrollo y permanente cualificación profesional de los empleados públicos; negociación colectiva; jerarquía en la atribución y cooperación entre las administraciones públicas; cooperación entre las AAPP en la regulación y gestión del empleo público.

El EBEP nos indica en su Art. 2 que la Ley 7/2007 es una norma aplicable al personal laboral de las siguientes AAPP: la Administración General del Estado (en adelante AGE), las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, las Administraciones de las Entidades Locales, los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho Público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las AAPP, las Universidades Públicas.

En palabras de Gamero Casado & Fernández Ramos:

En el EBEP hay tres tipos de preceptos: preceptos que se aplican a todos los empleados públicos (funcionarios y laborales), preceptos que se aplican sólo a los funcionarios (y, en casos importantes, exclusivamente a los funcionarios de carrera, no a los interinos), y preceptos que se aplican solo a los laborales, y que son minoritarios, lo cual no deja de ser paradójico (pues se supone que la competencia estatal sobre los laborales es exclusiva, no limitada a lo básico) (2010, p. 238).

Un aspecto importante del EBEP es que el mismo no se encuentra plenamente vigente, por lo que se tendrá que seguir acudiendo a la legislación básica estatal anterior al EBEP, donde destaca la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la cual contempla en su artículo 15 los puestos de trabajo que puede desempeñar el personal laboral, incluido el personal de alta dirección. Y también ha de acudirse a la Ley de Funcionarios Civiles, que es el Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

Respecto al ámbito del III Convenio Único para el personal laboral de la AGE, éste será de aplicación general al personal laboral de la Administración General del Estado y de sus organismos autónomos, al que presta servicios en la Administración de Justicia, al de la Administración de la Seguridad Social, incluido, en el caso del Instituto de Gestión Sanitaria

(INGESA), al personal laboral que presta servicios en las dependencias de los Servicios Centrales y de las Direcciones Territoriales y/o Provinciales de la entidad y percibe sus retribuciones con cargo a los créditos presupuestarios asignados a dichos centros para esta finalidad. También será de aplicación al personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear al de la Agencia de Protección de Datos.

El TRLET por su parte, determina en su artículo 3, que los derechos y deberes referentes a la relación laboral se regirán por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los Convenios Colectivos, por lo estipulado en el contrato laboral y finalmente, por los usos y costumbres locales y profesionales. Además, el propio artículo 3 del TRLET bendice los principios siguientes:

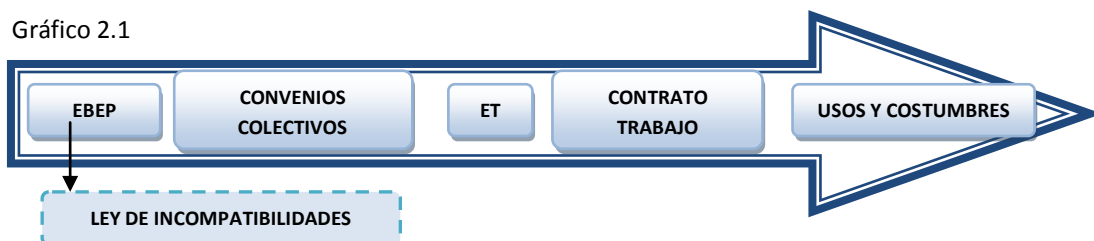
- Norma mínima (Art. 3.1.c): Se refiere a que ambas partes de la relación laboral pueden mejorar, pero nunca establecer condiciones menos favorables o que sean contrarias a las disposiciones legales y convencionales.
- Indisponibilidad de los derechos (Art. 3.5): Significa que los trabajadores no pueden disponer válidamente de los derechos recogidos en disposiciones legales de derecho necesario o reconocidos como indisponibles por Convenio Colectivo.
- Jerarquía normativa (Art. 3.2): Dicho principio tiene peculiaridades, ya que el resto de principios pueden alterar el mismo, y que por ejemplo, prevalezca la norma de rango inferior sobre la superior en temas de derecho relativo y dispositivo.

Añadir que, como si de una ley se tratase, el Convenio Colectivo opera para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, y no solo entre los sujetos contratantes (es decir, los representantes de la Administración y de los trabajadores). En el caso del ámbito local, se sostiene que el régimen jurídico del personal laboral al servicio de las Corporaciones Locales (en adelante CCLL), se regirá por el Real Decreto 781/1986, en el que se establece que el personal laboral se regirá íntegramente por las normas de derecho laboral, es decir, no cabe duda de que nos está remitiendo a las normas laborales. Así mismo, se regulará también por la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local. Del mismo modo que los funcionarios públicos están sometidos a la Ley de Incompatibilidades, los contratados laborales también están sujetos a esta ley, que es la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las AAPP.

Para concluir, podemos decir que es complicado determinar la legislación aplicable al personal laboral al servicio de las AAPP, debido a la existencia de fuentes propias de Derecho Laboral (como el TRLET, Convenios Colectivos del personal laboral (en adelante CCPL)), y fuentes del sector administrativo (como el EBEP), que no es una norma laboral.

A continuación, se muestra un esquema ilustrativo propio, con el fin de clarificar aún más la normativa aplicable al personal laboral:

Gráfico 2.1



2.2 Régimen jurídico del personal laboral: derechos y deberes. Incompatibilidades del personal laboral

2.2.1 Derechos del personal laboral

Los contratados laborales que prestan servicios en la Administración gozan de los mismos derechos que los funcionarios, salvo del derecho a la inamovilidad en el puesto de trabajo, que es exclusivo de los funcionarios de carrera.

Dichos derechos se encuentran reflejados en el Título III de la LEBEP, entre los que cabe destacar como derechos individuales: el derecho a la formación continua, que consiste en un conjunto de actividades encaminadas a mejorar el rendimiento presente y futuro de los empleados, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciando sus conocimientos, habilidades y actitudes. La formación produce efectos positivos en el proceso de trabajo (mejorando el proceso productivo o servicio, aumentando la calidad, disminuyendo los errores de servicio al cliente, etc.), también produce efectos positivos en el personal (mejorando la empleabilidad, incrementando la satisfacción laboral, la puntualidad, reduciendo el absentismo, mejor conocimiento de otras áreas de la empresa, etc.), en la actividad directiva (mejorando la comunicación tanto vertical como horizontal en la empresa, mejorando el clima de trabajo, facilita la introducción de nuevas tecnologías, identifica a los empleados que son más válidos y aptos para ascender, etc.). Pero en muchas ocasiones los empresarios son reticentes a proporcionar cursos de formación a sus trabajadores porque piensan que una vez formados, los trabajadores se irán a otras empresas y además lo ven como un gasto y no como una inversión en su capital humano y deberían darse cuenta de que los recursos humanos es el capital más valioso que posee una empresa y que es aconsejable tener contentos a los trabajadores, ya que eso contribuirá a una mayor productividad y a la buena marcha de la empresa; el derecho de asociación; derecho a participar en los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios el trabajador, está bien que los empresarios (la Admón.) confíen en sus subordinados y les dejen participar en los objetivos que se persiguen, de este modo los trabajadores se sentirán más valorados por la empresa, tendrán más autonomía, desarrollarán más su creatividad, se entregarán más a la empresa adquiriendo una mayor responsabilidad, etc.; el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; derecho a la libertad de expresión; derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, derecho a la libre asociación profesional, etc. Algunos de los derechos individuales ejercidos de forma conjunta por más de un trabajador que podemos citar son, entre otros: el derecho a la libertad sindical, el derecho al ejercicio de la huelga, el derecho de reunión, etc.

Pues bien, los derechos citados en el párrafo anterior son coincidentes con algunos de los derechos fundamentalísimos que reúne la CE en su sección 1ª (Arts. 14-30), como por ejemplo, el derecho a la intimidad, la libertad de expresión, el derecho de reunión, de asociación, de participación, el derecho a la huelga, etc. Estos derechos fundamentalísimos gozan de todas las garantías constitucionales y vinculan al poder público y por tanto a la ley, son derechos subjetivos y podemos acudir a los tribunales directamente para exigir su eficacia. Además, el derecho a la libertad de expresión, el derecho al honor, a la propia imagen, etc. son los llamados derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral, puesto que no son específicos de los trabajadores, es decir, la celebración de un contrato de trabajo (como es el caso del personal laboral) no implica, en modo alguno, la privación de una de las partes (trabajadores) de los derechos que la CE les reconoce como ciudadanos. Es importante añadir que no hay ningún derecho absoluto, es decir, no hay jerarquía de derechos, de tal manera que cuando se produzcan conflictos y choquen los derechos de los trabajadores con los derechos de los empresarios habrá que resolver la situación a través del principio de

proporcionalidad/ponderación, que es un instrumento para medir si una limitación en los derechos fundamentales es anticonstitucional o no. En mi opinión, los derechos fundamentales de los trabajadores tienden a prevalecer. Por otro lado, el TRLET también coincide con el EBEP y la CE en este apartado. El Art. 4 del TRLET contempla los derechos laborales básicos, entre los que podemos citar: el derecho a la libre sindicación; el derecho a la huelga; el derecho de reunión; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión o convicciones, orientación sexual, afiliación, por discapacidad...; al respeto de su intimidad, dignidad, la protección frente al acoso laboral por motivos de religión, discapacidad, orientación sexual, etc.

Por otra parte, hay que mencionar que existen diferencias referentes a la promoción interna y carrera profesional de laborales y funcionarios (de carrera), ya que éstos últimos podrán promocionar verticalmente (ascender de un cuerpo/escala a otro superior), u horizontalmente (cambiar de cuerpo del mismo Subgrupo) mediante procesos selectivos, y progresar en las modalidades de carrera horizontal y vertical mediante los procedimientos previstos en el Capítulo III del Título V EBEP. En cambio, en el caso de los laborales hay que acudir al III Convenio Único para el ámbito de la AGE, donde se dice que podrán promocionar todos los laborales fijos del grupo profesional inmediatamente anterior, siempre que lleven 2 años en dicho grupo y cumplan los requisitos pertinentes. Los que lleven 4 años en el mismo grupo podrán acceder a otro superior sin necesidad de tener la titulación exigida, excepto cuando se trate de los puestos de trabajo del grupo 1 y 2. Para llevar a cabo la promoción de los trabajadores, la Administración deberá llevar a la CIVEA (Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación) la propuesta anual de promoción interna según los criterios fijados en el proyecto de RD de Oferta de Empleo Público anual.

2.2.3 Deberes del personal laboral

El Capítulo VI del Título III del EBEP contiene los deberes de los empleados públicos, lo que se conoce como Código de Conducta. El Código de Conducta está integrado por los deberes, los principios éticos y los de conducta y se aplica directamente y de igual forma tanto a los laborales como a los funcionarios.

Así pues, tanto el personal contratado laboralmente, como el personal funcionarial, el eventual y el personal directivo deben actuar de buena fe y cuidar de que se consigan los objetivos e intereses de la organización. Por tanto, para que eso se cumpla deberán tener en cuenta diversos principios a la hora de llevar a cabo diferentes actuaciones y comportamientos.

El EBEP nos habla de que deberán respetar la CE en todo su contenido, llevar a cabo actos de manera neutra, lo que supone no involucrarse en temas en los que estén afectados de forma personal, también deberán hacerse cargo de todas aquellas tareas que les asignen y deberán actuar como un buen padre de familia. Asimismo, no tienen que desvelar ni publicar documentos e informaciones de naturaleza confidencial. Es decir, tienen el deber de actuar con ética y moral. Por otra parte, los empleados públicos tienen que comportarse adecuadamente, sin faltar el respeto a sus compañeros de trabajo, ciudadanos ni superiores, a los que deberán obedecer en todo momento, siempre y cuando la orden dada por el jefe no sea ilegal. Además deben utilizar los bienes de la Admón. de forma proporcionada, sin hacer un mal uso de ellos ni malgastándolos, así como mantener su buen estado. También tienen que saber tratar con el público, informándoles de los temas que sean de interés para la gente y deberán estar al orden de la prevención de riesgos laborales para evitar que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales derivadas del puesto, y para ello tendrán que tratar de formar en materia preventiva a toda la plantilla. Hoy en día, el tema de la prevención está al orden del día, es un tema muy machacado. Existe una ley específica de la prevención de riesgos laborales, que es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la cual ha sido modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y cada vez está más instaurado e interiorizado en las empresas de nuestro país. La

gente y en concreto los empresarios ya han tomado conciencia de lo importante que es prevenir, y si es posible, eliminar los riesgos laborales para que el índice de siniestralidad sea lo más bajo posible. Además, existe un Bonus, que es un incentivo para las empresas que hayan contribuido eficazmente a la reducción de la siniestralidad laboral, realizando inversiones cuantificables en prevención de riesgos laborales y por la realización de actuaciones efectivas en la prevención del accidente de trabajo y la enfermedad profesional. Eso sí, para que puedan tener derecho a ese incentivo deben cumplir unos requisitos, tales como: encontrarse al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, haber hecho las inversiones pertinentes en instalaciones, procesos, máquinas, etc., no rebasar los límites de los índices de siniestralidad, también que la empresa no haya sido sancionada en esta materia, y que cumpla con los requisitos esenciales en la misma. El TRLET también alberga los deberes que deben cumplir los trabajadores y coincide en algunos con el EBEP, por ejemplo: el deber de actuar diligentemente en su puesto de trabajo; respetar, guardar las medidas de seguridad e higiene; obedecer las órdenes del empresario (en este caso de la Admón.); etc.

2.2.4 Incompatibilidades del personal laboral

Existe una ley específica para tratar el tema de las incompatibilidades, que es la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las AAPP. De modo que esta ley será aplicable al personal laboral que preste servicios retribuidos en las AAPP, entre otros. Según el Art. 3 de la ley de incompatibilidades, todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley tienen la posibilidad de tener dos trabajos, aunque el segundo trabajo requiere una autorización (STSJ de Galicia 1023/2011, de 19 de octubre de 2011; STSJ de Castilla La Mancha 1142/2013, de 4 de octubre de 2013). La concesión o denegación de la autorización de compatibilidad será competencia del Ministerio de la Presidencia, del órgano competente de la CA o del Pleno de la Corporación Local. Para realizar otras actividades de índole laboral, mercantil o industrial ajenas a la Admón. es requisito imprescindible que se haya reconocido la compatibilidad de manera previa. Como norma general, aquella persona que está desempeñando un puesto de trabajo en el ámbito público no puede percibir una pensión de jubilación. No obstante, en el ámbito laboral es compatible percibir una pensión de jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial (STSJ de la Comunidad Valenciana 1110/2011, de 23 de diciembre; STSJ de Extremadura 57/2009, de 3 de febrero; STSJ de Castilla y León de Valladolid, de 22 de enero, Rec. 2392/2000). En el Art. 5 se establece que todos los incluidos en el ámbito de aplicación pueden combinar su trabajo con cargos electivos, pero solo tienen derecho a cobrar una remuneración. Además, también se prevé que pueden ejercer aparte de su trabajo, actividades consistentes en asesorar e investigar, pero de manera temporal, no definitiva. Por el contrario, las actividades que no puede desarrollar el personal incluido en el ámbito de esta ley son las actividades privadas profesionales en las que durante los dos últimos años se haya involucrado o bien tenga que comprometerse a causa del puesto que ocupa, tampoco es posible adentrarse en Consejos de Admón. ni desempeñar cargos en empresas o sociedades ni poseer capital de una empresa por encima de un 10%. Por ejemplo, la sentencia nº 794/2004 del TSJ de Madrid, de 27 de septiembre es un claro ejemplo de incompatibilidad absoluta, ya que trata de un laboral contratado que trabajaba en el ámbito del sector público y que además realizaba una actividad privada relacionada con el primer trabajo. Por último, es importante recalcar que cuando se practique cualquier otra actividad aparte y que sea compatible, esto no se podrá utilizar como excusa para descuidar el otro trabajo, actuar con dolo o de forma dañina, ya que si esto sucede la persona obtendrá como consecuencia de su mala actuación una sanción, la cual desencadenará una revocación del reconocimiento de la compatibilidad (STSJ nº 243/2000 de las Islas Baleares, de 23 de marzo).

CAPÍTULO 3

El acceso al empleo público

3.1 La oferta pública

La oferta de empleo público es un instrumento que sirve para administrar, resolver las necesidades de personal de una Administración Pública. De modo que, mediante la oferta de empleo público se trata de programar las necesidades de personal que deben ser cubiertas con personal ajeno a la organización y simultáneamente de informar a los ciudadanos para que conozcan y se enteren de las plazas vacantes que se pretenden cubrir según las previsiones de un determinado ejercicio presupuestario.

Este instrumento se instauró por primera vez en nuestro país en el año 1984, mediante la Ley 30/1984, de 2 de agosto, concretamente en el Art. 18, y se consagró como un mecanismo que sirve para reclutar a la gente que desea trabajar en la Admón. (estatal, autonómica y local). Posteriormente ha ido modificándose y evolucionando a través de varias leyes (Ley 4/1990, de 29 de junio, de presupuestos generales del Estado para 1990; Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo; RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso del personal al servicio de la AGE y de provisión de puestos y promoción profesional de los funcionarios civiles de la AGE; Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social; Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de presupuestos generales del Estado).

Respecto al *contenido* de la Oferta de empleo público, ésta ha de englobar todas las plazas vacantes dotadas de presupuesto y que estén incluidas en un proceso selectivo. En la primera redacción del EBEP, el artículo 59.1 establecía que se tiene que guardar un porcentaje del 5% (hoy modificado en un 7%) como mínimo para que aquellas personas con discapacidad puedan asimismo acceder al empleo público. Según el artículo 70.3 EBEP, la Oferta de empleo público tiene la posibilidad de contener medidas derivadas de la planificación de RRHH. Dichas medidas tratan de conectar la planificación de los RRHH con los objetivos de la política de empleo. En lo referente al *ámbito temporal*, la Oferta de empleo se aprobará cada año por los órganos de gobierno de las AAPP y tendrán que darlo a conocer en el diario oficial correspondiente, es decir, la AGE tendrá que publicarlo en el BOE. En el ámbito autonómico se deberá decidir en qué diario o boletín debe ser divulgada la Oferta.

3.2 Requisitos de acceso a la Administración Pública

Según el artículo 55.1 del EBEP, «todos los ciudadanos tienen el derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico» (TSJ de Las Palmas de Gran Canaria nº rec. 935/2010, nº rec. 1775/2011; TSJ de Sevilla nº rec. 423/2012, nº rec. 724/2012, nº rec. 205/2013; TSJ de Asturias nº rec. 2325/2012; TSJ de Castilla y León nº rec. 1761/2010, nº rec. 1372/2013; TSJ de Cataluña nº rec. 143/2011, nº rec. 305/2011).

Establece Gamero Casado & Fernández Ramos que:

Los requisitos de capacidad son las condiciones legales que deben reunir los candidatos para poder participar en el correspondiente procedimiento de selección, la ausencia de cualquiera de ellos supone la exclusión a potenciales candidatos al acceso a la función pública, a los que se les veda la posibilidad de que puedan demostrar su capacidad y mérito (2010, p. 252).

El artículo 14 de la CE “Igualdad ante la ley”, prohíbe en los procesos de selección del personal laboral todo tipo de discriminación por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. De tal manera que, aquellas diferencias que se produzcan en los procesos de acceso a la condición de personal laboral, y que no tengan una

justificación lógica se considerarán discriminatorias en toda regla (STC 281/1993, de 27 de septiembre).

En el artículo 56 del EBEP se recogen los requisitos generales que se deben cumplir para poder acceder al empleo público, y son los que a continuación se expresan:

- *Nacionalidad y extranjería en el acceso al empleo público como personal laboral*: Se exige como requisito general tener la nacionalidad española para ocupar un empleo público (Art. 56.1. a) EBEP), aunque existen excepciones para acceder a empleos públicos de nacionales de otros países de la Unión Europea (UE) que tienen que ver con la condición de funcionario público. En cuanto al acceso como personal laboral, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, señala que las personas procedentes de otros países no integrados en la Unión Europea y que residan en España también pueden ocupar los puestos de trabajo de las AAPP propios del personal laboral en las mismas condiciones que los nacionales de los Estados Miembros de la Unión Europea, actuando siempre conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Es decir, solamente se requiere que los extranjeros posean una residencia legal en España para poder ocupar un puesto de trabajo como personal laboral en las AAPP (Art. 57.4 EBEP). (STS nº 6510/2008; TSJ Murcia nº 923/2009; TSJ Madrid nº 4335/2008; TSJ Madrid nº 453/2006; TSJ Cantabria nº 21/2001).
- *Edad*: La edad mínima que estipula el EBEP para acceder al empleo público como personal laboral es de 16 años. El artículo 7 del TRLET, por su lado, limita la capacidad para contratar de los menores de 18 y mayores de 16 años, los cuales vivan de manera independiente, requiriendo el consentimiento de sus padres o tutores, o bien la autorización de la institución que los tenga a su cargo, para desempeñar un trabajo. Dicha limitación del artículo 7 se aplica igualmente al personal laboral que trabajen al servicio de las AAPP. En cuanto a la edad máxima que se permite para acceder es la de la jubilación forzosa. Señala el EBEP que podrá fijarse otra edad máxima, pero solo podrá hacerse por ley, ya que si no se incluyera mediante ley, se podría considerar inconstitucional por ser discriminatoria al no guardar relación con el principio de mérito y capacidad (STC 37/2004, de 11 de marzo).
- *Capacidad funcional*: En palabras de Mauri Majós (2001- 2014), se denomina capacidad funcional a poseer unas determinadas condiciones y aptitudes físicas y psíquicas que permitan realizar las tareas y funciones de un concreto puesto de trabajo. Dicha capacidad funcional deberá acreditarla los candidatos mediante los certificados y reconocimientos médicos ante la autoridad convocante, la cual decidirá si es válido o no en la fase previa de admisión al proceso de selección. Aquellas personas que padezcan algún tipo de discapacidad física o psíquica y que siempre y cuando limite de alguna forma a la persona para la realización de su trabajo eficientemente, se consideran que no tienen la capacidad funcional que se requiere para desempeñar el trabajo con normalidad. Constatar que se posee una capacidad funcional adecuada es sustancial en los procedimientos de selección, puesto que aquellas personas que desean ser admitidas prestan su consentimiento para que les hagan las pruebas que se estimen pertinentes, pero además tienen derecho a que dichas pruebas sean realizadas por un profesional competente, para así garantizar intimidad personal. Es conveniente añadir que los requisitos físicos o psíquicos que se exigen estén relacionados con las tareas y funciones a desarrollar por el personal laboral, y se fijen con objetividad, aunque siempre habrá diferencias entre el físico y la estatura entre hombres y mujeres (STSJ del País Vasco de 18 de febrero de 2005, y de Cataluña de 23 de marzo de 2006).

Además, decir que en este ámbito existe una política de *discriminación positiva*, es decir, técnica dirigida a favorecer a determinados grupos sociales, normalmente minoritarios (mujeres, discapacitados...), que históricamente hayan sido discriminados. La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de

personas con discapacidad, recoge el concepto de personas con discapacidad y las define: *«personas con grado de minusvalía superior al 33%, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Admón. pública».*

En un primer momento, la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos estableció un cupo de un 3% a favor de este colectivo, pero más adelante, la Directiva 2000/78/CE que recogió el EBEP en su primera redacción aumentó el porcentaje al 5%. Actualmente, el artículo 59.1 del EBEP ordena que en las ofertas de empleo público se reserve un cupo del 7% como mínimo de las vacantes para que las ocupen personas con discapacidad, reservando ese 2% adicional a personas con discapacidad intelectual. Esta obligación se extiende a todas las AAPP (estatal, autonómica y local). Es un porcentaje que se puede acrecentar y que se puede computar conjuntamente sobre plazas de personal laboral y personal funcionarial. En todo caso, el porcentaje se aplica sobre el total de las plazas incorporadas a la Oferta de empleo público y no sobre cada una de las convocatorias de un proceso de selección determinado. Las AAPP pueden distribuir ese cupo mínimo como mejor estimen, es decir, puede haber convocatorias en las que debido a las funciones inherentes al puesto, no se reserve ninguna plaza. Por tanto, en otras convocatorias ese porcentaje mínimo será mayor. Hay determinados puestos de trabajo como las funciones policiales, de extinción de incendios o penitenciarias, en los que no sería conveniente reservar plazas vacantes, ya que se requieren unas condiciones físicas y psíquicas determinadas, por tanto, en estos casos no se estaría infringiendo el principio de igualdad (STSJ de Cataluña, de 7 de octubre de 2005).

Volviendo al artículo 59.1 del EBEP, las personas con discapacidad deben aprobar los procesos selectivos y, de acuerdo con la Ley 13/1982, de 7 de abril, acreditar su discapacidad y compatibilidad con el ejercicio de las funciones antes de comenzar las pruebas, mediante un informe emitido por el órgano competente en el que se diga que es compatible con el ejercicio de las tareas correspondientes al puesto de trabajo.

Sostiene Mauri Majós que:

La condición de discapacitado y la exigencia legal de posibilitar su acceso a la función pública no puede imponerse a la necesidad de que los empleados públicos cumplan con las condiciones necesarias para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, ya que de otra manera se estaría perjudicando la prestación adecuada del servicio y la eficacia de la actuación administrativa (STS de 19 de mayo de 2006) (2001-2014).

En cuanto a las plazas reservadas a las personas con discapacidad, éstas pueden convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias o bien de forma independiente y restringidas para personas con discapacidad, siendo en ambos casos las mismas pruebas a realizar por los aspirantes. El hecho de realizar convocatorias reservadas exclusivamente a personas con discapacidad no vulnera los principios de mérito e igualdad recogidos en los artículos 23.2 y 103.3 de la CE, ya que esta singularidad se ampara en el artículo 49 de la CE, el cual dispone que los poderes públicos tienen la obligatoriedad de efectuar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los incapacitados. Por su parte, el artículo 9.2 de la CE manifiesta que los poderes públicos tienen que promover la igualdad sustancial de los individuos, por lo que dicho artículo avala la adopción de medidas de desigualdad positiva a favor de los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales (STC 269/1994, de 3 de octubre).

El Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración General del Estado, nos dice que las adaptaciones a adoptar por las AAPP pueden ser de dos clases, de medios y tiempos. Las adaptaciones de medios consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios humanos y materiales, apoyos y ayudas técnicas y/o tecnológicas que precise para ejecutar las pruebas de las que forme parte. Por

otro lado, las adaptaciones de tiempos se basan en conceder un tiempo extra para la realización de las mismas. “[...] son los interesados los que han de solicitar la adaptación [...] sin que los órganos de selección deban asumir la carga de procurar de oficio la adaptación de las pruebas a la condición de minusválido (STS de 19 de mayo de 2006)” (Mauri Majós, 2001-2014).

Finalmente, los candidatos que hayan superado el procedimiento selectivo adquirirán los siguientes derechos: a) Tienen el derecho a elegir plazas vacantes cuando su asignación se realice conforme la puntuación obtenida en el proceso de selección, o la posibilidad de pedir al órgano convocante un cambio en el orden de prelación para elegir las plazas dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria, por motivos personales que tendrán que demostrar. Sería el llamado derecho preferente. b) Tienen el derecho a acomodar el puesto de trabajo a sus necesidades, siempre y cuando no sea incongruente o inadecuado. Estas acomodaciones o transformaciones se efectuarán cuando el puesto de trabajo ya haya sido conferido definitivamente a la persona con discapacidad.

- *Titulación*: Otro de los requisitos necesarios para poder trabajar como personal laboral al servicio de las AAPP es poseer la titulación que se requiere (Art. 56.1. e) EBEP). Se requiere que la titulación exigida sea coherente y acorde a las tareas y funciones que se tienen que realizar (STS de 12 de mayo de 1995). En definitiva, se trata de que exista una conexión entre el título exigido y el cargo a desarrollar. Conforme con el artículo 103.1 de la CE, la Admón. pública no tiene total libertad a la hora de decidir que titulación admitir, sino que deberá optar por la titulación que más se ajuste a lo que se pide (STSJ de Canarias/Las Palmas de 18 de marzo de 2005). Expresa Mauri Majós (2001- 2014) que en este requisito opera el principio de libertad con idoneidad o de apertura inicial a todo título oficial que respalde los conocimientos que el candidato dice saber y que éstos sean los adecuados para ejercer tales funciones. Dicho principio es preeminente, preferente al monopolio competencial de una profesión en razón del título ostentado, siempre y cuando haya una base de conocimientos que permitan ejercer una concreta ocupación pública en base a una capacidad común y genérica resultante de diversos títulos (STS de 27 de mayo de 1998; STS de 13 de junio de 2007). Por último, dice que no hay que dar por hecho tampoco que una titulación superior, por el hecho de considerarse superior, abarca a otras de rango inferior, sobre todo en aquellos trabajos en los que es más importante la pericia y tener experiencia que los conocimientos teóricos (STS de 6 de febrero de 1991) (Mauri Majós, 2001- 2014).

- *Conocimiento de lenguas cooficiales*: El artículo 56.2 del EBEP obliga a las AAPP a seleccionar a empleados que estén capacitados adecuadamente para cubrir los puestos de trabajo en las CCAA que gocen de dos lenguas oficiales. La legislación perteneciente a las CCAA exige que se acredite el conocimiento, tanto oral como escrito, de la lengua cooficial de la CA. Dicha acreditación podrá hacerse a través de la exhibición de un título que demuestre que el candidato posee los conocimientos necesarios. Por tanto, aquellas personas que no puedan constatar mediante título sus conocimientos sobre la lengua propia de la comunidad no podrán acceder al empleo público. No obstante, para todos aquellos que no lo puedan demostrar mediante título acreditativo, existe la posibilidad de que el aspirante se someta a un ejercicio con el fin de demostrar su conocimiento.

El TC, en la sentencia 82/1986, de 26 de junio, estableció la idea de que el hecho de saber la lengua propia de la comunidad corresponde, no a los empleados de dicha Admón., sino exclusivamente a la propia Admón. autonómica en su conjunto. Esto es lo que se conoce como principio del bilingüismo. Finalmente, en la STC 46/1991, de 28 de febrero se afirma que es válido imponer a los empleados el conocimiento de la lengua perteneciente a dicha comunidad para acceder a los cargos públicos. Además, se dice que esta imposición no es discriminatoria, puesto que las tareas y funciones a desempeñar se van a llevar a cabo en dicha comunidad, de tal manera que resulta esencial que los empleados de esa Admón.

posean un correcto nivel de conocimiento de la lengua autonómica para que el trabajo sea llevado a cabo satisfactoriamente. A mi juicio, creo que es algo lógico y coherente que se exija un mínimo conocimiento oral y escrito de la lengua propia de la CA a los que deseen trabajar en ese entorno, puesto que se trata de trabajar lo más eficaz y eficientemente posible para dar cumplimiento a los fines que se persigan en el menor tiempo posible. No obstante, la exigencia tiene que ser proporcional a las funciones y al puesto de trabajo que se tiene que ejecutar, ya que en sentido contrario, podría vulnerar el principio de igualdad en el acceso a los cargos públicos. El problema realmente es saber qué se considera proporcional y que no, y esto hace que nuestros tribunales duden acerca de aplicar este requisito lingüístico de igual manera a todas las ocupaciones de una Admón. pública concreta.

Por todo ello, la conclusión es que se permite compatibilizar el principio del bilingüismo con la exigencia como requisito para acceder al empleo público, eso sí, siempre y cuando sea una exigencia equilibrada y proporcionada a las funciones a desarrollar.

- *No haber sido separado del servicio o estar inhabilitado:* “Se trata de un requisito negativo que ha de ser acreditado por el candidato a través de una declaración jurada en la que se dice reunir esta condición (Mauri Majós, 2001- 2014). En el EBEP se contemplan diversos supuestos en lo que respecta al personal laboral:

- a) Que el trabajador no haya sufrido un despido disciplinario, porque en ese caso el trabajador quedará inhabilitado para ser contratado nuevamente con funciones semejantes a las que realizaba anteriormente (Art. 96.1. b) EBEP). En el caso de que dicho despido haya sido declarado improcedente, el personal laboral fijo será readmitido. Como bien señala Mauri Majós, el artículo 96.1 EBEP lo hace favorable para el personal laboral, en el sentido de que éstos podrán volver a ser seleccionados con otra categoría diferente o bien podrán acceder a la condición de funcionario público.
- b) Que el personal laboral no esté inhabilitado de forma absoluta o especial para ejercer funciones similares a las que realizaba antes. La inhabilitación absoluta se refiere para ocupar cualquier puesto de la Admón. durante el periodo íntegro de castigo. La Inhabilitación especial por su parte, se refiere únicamente para los puestos de trabajo que se fijen en la sentencia mientras dure la condena (Mauri Majós, 2001-2014).
- c) En el supuesto de que el trabajador sea nacional de otro Estado, y que no se encuentre inhabilitado ni sancionado disciplinariamente que le imposibilite acceder a cargos públicos en su país de origen.

- *Otros requisitos específicos:* Establece el artículo 56.3 de la LEBEP que podrán incorporarse de manera general otros requisitos que sean proporcionales con las funciones y tareas a desempeñar, con el fin de evitar que dichos requisitos sean específicos y que, por tanto, solo les puedan cumplir determinadas personas. Algunos ejemplos de requisitos que han dado más problemas son, por ejemplo, que se requiera estar empadronado en un municipio concreto (STSJ de Cataluña de 26 de septiembre de 2006), tener una edad superior a 40 años (STS de 13 de diciembre de 1995), que se tenga hecha la mili (STS de 4 de diciembre de 1990), que se posea una experiencia profesional especial (STSJ de Asturias de 22 de marzo de 2007), etc.

3.3 Selección, contratación y cese del personal laboral

3.3.1 Selección del personal laboral

La primera actuación que debe hacer cualquier organización o empresa para llevar a efecto su actividad empresarial, es contar con el “input” humano, es decir, seleccionar el personal para la misma. Esta política es fundamental para la organización, ya que el acierto o no en el personal seleccionado condicionará el posterior desarrollo y resultados de la misma, tanto a corto como a largo plazo. Será necesario acudir a la selección de personal de nuevo ingreso cuando no

puedan ser cubiertas las necesidades de personal laboral con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización.

Para poder trabajar en las AAPP como personal laboral se deben superar unas pruebas competitivas, así como un proceso de selección de naturaleza abierta y la Admón. ha de tener en cuenta los principios constitucionales de *igualdad, mérito y capacidad* recogidos en el artículo 55.1 del EBEP. A diferencia del sector privado, donde el empresario individual actúa de acuerdo con el Art. 38 de la CE, que le otorga total libertad a la hora de contratar a sus empleados.

Afirma Quintans García:

El mérito y la capacidad deben presidir ese proceso de selección encaminado a esa optimización, contando con los más capaces de los candidatos. Además el principio de igualdad se concreta en este ámbito exigiendo que no puedan existir preferencias que no se basen en ese mérito y capacidad contrastados (2010, p. 77).

La LEBEP coincide con la Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública, y con la Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local, las cuales establecen que dichos principios se aplicarán tanto a los *trabajadores laborales* como a los *funcionarios*. Además, el aludido artículo 55 del EBEP, recoge no solo los principios de igualdad, mérito y capacidad, sino también un conjunto de principios rectores que deberán asimismo cumplirse. Estos principios son: Publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección (STS nº rec. 5372/2011; STS nº rec. 6529/2011; STS 278/2012; STSJ de Castilla y León nº rec. 1637/2009; STSJ de Cataluña nº rec. 540/2010).

En cuanto al reclutamiento, Parrado manifiesta que:

En la actualidad, el reclutamiento está centralizado a través de la Oferta de Empleo Público y son los ministerios los que formalmente avanzan sus propuestas de necesidades al Ministerio de Política Territorial y Administración Pública y al Ministerio de Economía y Hacienda (2012, p.309).

El proceso de reclutación no abarca todas las demandas diversas y cambiantes de las Administraciones Públicas y que existen, por tanto, algunos defectos respecto de los gestores de recursos humanos de la AGE (Parrado, 2012, pp. 309-310):

- La duración de las pruebas es tremendamente larga. De modo que se está perjudicando también al candidato, el cual tiene que invertir mucho tiempo (muchas veces sin poder trabajar al mismo tiempo), dinero y recursos propios para realizar las pruebas.
- Otro de los defectos es que al no existir una identificación entre las personas que diseñan los temas de la oposición y los miembros del tribunal, hace que se produzcan disparidades de criterio cuando se evalúen los exámenes de los candidatos.
- Los criterios de evaluación de los miembros del tribunal no son homogéneos, puesto que la composición de los tribunales cambia constantemente.
- Por otro lado, el proceso selectivo es inestable, ya que los programas pueden modificarse, o bien, la cantidad de las pruebas a realizar puede ser diferente.

En cuanto a la convocatoria, su finalidad principal es constituir la ley del concurso u oposición. Como bien dice la STS de 12 de enero de 1998, «*las bases de la convocatoria se tienen que componer de las disposiciones legales y reglamentarias a las que han de someterse por razón del principio de legalidad y jerarquía normativo*».

EL TS, sin embargo, ha dicho que «*las bases de las pruebas selectivas constituyen la ley del concurso u oposición, otorgándoles el valor y la fuerza vinculante de la ley, con capacidad suficiente para obligar a los aspirantes que participen en las pruebas selectivas, a los órganos de selección y a los órganos de gobierno de la correspondiente Administración pública, que las elaboran y aprueban*».

Como las bases especifican la cantidad de plazas, la manera de seleccionar, las pruebas que se van a realizar a los aspirantes, los criterios de valoración, etc., pues la Administración se encuentra limitada en este sentido (STS de 22 de mayo de 1986; STS de 3 de octubre de 1994).

Conforme el artículo 61.1 del EBEP, los procesos de selección garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los procesos selectivos de personal tendrán muy en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar (e incluso las pruebas prácticas que se estimen pertinentes) y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados. Dichas pruebas evaluarán los conocimientos de los aspirantes (de forma oral o escrita) a través de la realización de ejercicios que demuestren sus aptitudes y pericias, así como comprobar el dominio de idiomas y, en su caso, en la superación de pruebas físicas (Art. 61.2 EBEP). Cuando incluyan dichos procesos de selección la valoración de méritos de los aspirantes, sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo (Art. 61.3 EBEP).

Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública (Art. 61.4 EBEP).

Con el fin de asegurar los procesos de selección de manera objetiva y racional, se podrán realizar también cursos, test psicotécnicos, entrevistas e igualmente se podrán exigir chequeos médicos (Art. 61.5 EBEP). Los trabajadores fijos podrán acceder a la Administración mediante los procesos de selección: *oposición*, *concurso oposición* y el *concurso de méritos*. En el caso de los funcionarios solo se les somete a oposición, o concurso-oposición, el concurso de méritos se aplicará de forma excepcional, solo por ley (Art. 61.6 y 61.7 EBEP). No obstante, hay autores que diferencian entre oposición, concurso y concurso-oposición:

Oposición: Aquellas personas que quieran ser empleados públicos se tienen que preparar unas oposiciones. Se puede definir la oposición como el sistema a través del cual las AAPP seleccionan a todos aquellos que estén interesados en ocupar un cargo público realizándoles diversas pruebas para analizar y evaluar los conocimientos, destrezas, aptitudes, pericias de los candidatos que optan a ocupar un puesto de trabajo en la Administración. Además las pruebas se podrán realizar de forma escrita u oralmente. Este sistema es el que asegura una mayor igualdad, ya que es el candidato el único responsable de los resultados obtenidos en la realización de la misma (Gamero Casado & Fernández Ramos, 2010, p. 256). Actualmente en nuestro país apenas se convocan oposiciones debido a los recortes que las AAPP están sufriendo. No obstante, es conveniente estar atentos e informados de las oposiciones que se convocan, ya que es una puerta que te abre la posibilidad de acceder a numerosos puestos de trabajo en las distintas administraciones (estatal, autonómica y local) y en los distintos organismos públicos que se convocan cada año. Lo que caracteriza a la oposición es que: Es un sistema competitivo; Lo único que se valora y puntúa son las pruebas teóricas y prácticas de los aspirantes; El ingreso por medio de este sistema es por orden de prelación en función de los resultados obtenidos.

Concurso: Este sistema estriba en valorar los méritos de los candidatos y, a posteriori, establecer un orden de prelación de los mismos. El mérito que más se suele tener en cuenta (y según las bases) es el haber trabajado anteriormente, es decir, la práctica y experiencia laboral. Pueden establecerse como características: El orden de preferencia se establecerá en función de las calificaciones obtenidas; Lo que resuelve el proceso de selección son únicamente los méritos que los aspirantes aportan; Los méritos radican en valorar actividades que han hecho los candidatos con anterioridad al proceso. El concurso se puede fraccionar en dos fases, la primera fase sirve para valorar los méritos y la segunda que sería la de oposición sirve para comprobar si los mismos son adecuados para realizar el puesto de trabajo correspondiente. Este sistema si se utiliza correctamente puede convertirse en el mecanismo más apto para seleccionar los perfiles profesionales que se necesitan para cubrir las distintas ocupaciones de las AAPP (Mauri Majós, 2001-2014).

Concurso-oposición: Es otra forma de seleccionar al personal necesario por medio de un sistema mixto, el cual está formado por una fase de concurso y una fase de oposición celebradas indistintamente, aunque lo más lógico es que primero se haga la fase de concurso y los que pasen esta fase acudan secundariamente a la fase de oposición, que consistirá en la aprobación de exámenes y pruebas. Teniendo en cuenta el Art. 61.3 EBEP, la valoración de los méritos no determinará en ningún momento el resultado final del proceso.

Para superar el proceso selectivo por medio de este sistema, se requiere aprobar las dos fases por separado, puesto que el resultado final es la suma de los resultados de ambas fases. Una vez que se han calculado los resultados de los aspirantes, se realizará una lista ocupando el primer puesto el que mejores resultados haya obtenido. Añadir que este método se utiliza muy raramente, normalmente se utiliza el sistema de oposición (Climent Barberá, 2001- 2014). Además, a la hora de utilizarse este sistema se da la dificultad de concretar la importancia de cada una de las fases (Gamero Casado, 2010, p. 258). Es un método de selección que se caracteriza por ser un sistema competitivo y la preferencia se hará en base a las notas de cada candidato, y porque la valoración de los candidatos se hace en dos momentos distintos y de forma mixta (por pruebas y méritos) (Mauri Majós, 2001-2014).

Concurso de valoración de méritos: Este sistema de selección consiste en valorar por parte de los miembros de los Tribunales de calificación, los méritos constatados por todas aquellas personas que desean acceder a un empleo público. A veces, ocurre que a la hora de acreditar los méritos, el candidato no cumple al pie de la letra los requisitos de forma o bien no lo presenta dentro del plazo de presentación de los mismos. Cuando se produzcan estas situaciones anómalas, hay que tener en cuenta lo que dice la Jurisprudencia (STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 10 de julio de 2012) y aplicar el Art. 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, la cual establece que cuando no se presenten los méritos correctamente y respetando las bases de la convocatoria, se concederá al sujeto implicado un plazo de 10 días para corregir los errores (López Martínez, 2012).

Pues bien, en el caso del personal laboral las AAPP pueden usar cualquier sistema selectivo (oposición, concurso, concurso-oposición), aunque esa libertad de la que goza la Administración no es absoluta, ya que habrá que elegir el mecanismo selectivo que más se adecue al puesto que se pretende cubrir, y no el que más convenga a la Admón. por razón de tiempo, coste, efectividad, etc. En cambio, para el caso de los funcionarios, hay jurisprudencia (STS de 23 de enero de 1990; de 21 de julio de 1994; de 18 de abril de 1995; de 29 de febrero de 2000) que declara que este tipo de empleado público deberá ser seleccionado mediante oposición. En el caso de que quieran utilizar otro sistema, deberán justificarlo de manera excepcional y en virtud de ley. La selección de personal laboral ha de realizarse por órganos colegiados, los cuales han de actuar siempre con imparcialidad y profesionalidad, de manera neutra, sin favorecer a unos en detrimento de los otros. Una vez pasadas las fases de realización de todas las pruebas teóricas y prácticas, la fase de valoración de méritos, ver todos los que han

aprobado y comprobar los requisitos de la convocatoria, el procedimiento de selección llega a su fin, adquiriendo el candidato la condición de personal laboral o funcionario de una Administración Pública.

3.3.2 Contratación del personal laboral

En primer lugar, decir que lo más común es que los puestos de las AAPP sean cubiertos por personal funcional. Pero, en ocasiones, las AAPP también recurren a la contratación laboral para hacer frente a ocupaciones que tienen un carácter periódico o discontinuo. En este caso, la Administración está sometida a la legislación laboral.

Un contrato laboral es un acuerdo voluntario bilateral por el que dos o más personas se comprometen, por una parte (trabajador) a cumplir unas obligaciones y, por la otra, (empresario), a abonar una retribución a cambio del trabajo. A los contratos hechos por la Administración Pública se les denomina contratos públicos y el objeto de dicho contrato se rige por el Derecho Público. Es una herramienta que utilizan las AAPP para cubrir sus puestos cuando éstos no pueden ser cubiertos por funcionarios. Con carácter general, los elementos del contrato son: a) se requiere que una de las partes de la relación contractual sea un organismo público, b) el objeto consiste en una prestación de dar, hacer o no hacer. c) El contrato tiene que celebrarse voluntariamente por ambas partes, sin que una de ellas haya forzado a la otra parte a realizar el contrato.

Las modalidades de contratos que pueden utilizar las Administraciones Públicas son los previstos actualmente en la legislación laboral (siempre y cuando se adapten a su actividad y situación): contrato laboral indefinido a tiempo completo o parcial (indefinido ordinario, indefinido para personas con discapacidad...), contrato temporal (por obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción, interinidad, de relevo, de jubilación parcial...), contratos para la formación, contrato en prácticas.

Algunas características relevantes del contrato temporal son que éste podrá ser bien a tiempo parcial o bien a tiempo completo, además se podrá celebrar de forma escrita o verbal, aunque hay que decir que la Administración no hace contratos verbales, es obligatorio que el contrato esté formalizado por escrito. No obstante, cuando se exija su concertación por escrito y no se haya hecho así, el contrato se convertirá en indefinido y a jornada completa. Cuando el contrato temporal se haya hecho fraudulentamente y cuando los trabajadores no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social (salvo prueba en contra), éstos adquirirán la condición de fijos en la plantilla. Una vez realizado el contrato, éste debe ser comunicado al SPEE en un plazo de 10 días. La extinción del contrato se producirá cuando finalice la obra o servicio para la que se celebró el contrato, por expiración del tiempo convenido, por reincorporación del trabajador sustituido, por el transcurso del plazo que se aplique en los procesos selectivos en las Administraciones Públicas, siempre previa denuncia de las partes, ya que, en caso contrario el contrato se considerará prorrogado de forma tácita indefinidamente. El contrato de los laborales fijos, en el caso de la Administración, se celebrará por escrito, a tiempo completo o parcial. En los casos en que se exija la celebración del mismo por escrito y no se haya efectuado así, el contrato se presumirá igualmente por tiempo indefinido y a jornada completa.

3.3.3 Cese del personal laboral

El EBEP no acuerda nada acerca de la extinción del contrato de trabajo del personal laboral, diciendo que se regularán en esta cuestión por los Convenios Colectivos que sean de aplicación y por la legislación laboral. Por tanto, en el ámbito de la AGE, acudiremos al III Convenio Único, el cual nos dice que el contrato de trabajo del personal laboral se extinguirá en los supuestos establecidos en el Art. 49 del TRLET.

Las causas que contempla el Art. 49 TRLET son las siguientes:

- a) *Por mutuo acuerdo de las partes.* Es un supuesto extintivo que depende en última instancia de la voluntad conjunta de ambos sujetos del contrato de trabajo. Según la Doctrina, se trata de una causa neutra desde la perspectiva de género, siendo indudable que regula un posible mecanismo extintivo indistintamente utilizable y utilizado por las trabajadoras y trabajadores. Según Pedrajas Moreno (2010), en el caso de las trabajadoras son más frecuentes los acuerdos extintivos inducidos por las empresas, que el ejercicio por parte de las trabajadoras de los derechos propios de su situación de maternidad (excedencias para cuidado de hijos menores, reducción de jornada, etc.). Es decir, el empleador las va introduciendo pequeños cambios en sus funciones, en un principio parecen cambios inocentes, insignificantes, pero después acaban ofreciéndolas una *salida negociadora* que la trabajadora acaba aceptando debido a la dificultad de conciliar su vida laboral y familiar. La consecuencia que se produce para estas trabajadoras es que su carrera profesional se estanca y se rompe, y es difícil reconstruirla años más tarde.
- b) *Por las causas consignadas válidamente en el contrato,* salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empleador. En lo referente a la mujer, manifiesta Pedrajas Moreno (2010), que una de las más frecuentes manifestaciones de discriminación femenina en relación con la extinción de los contratos temporales de las mujeres trabajadoras se produce mediante la utilización absolutamente arbitraria de los dispositivos de prórroga de este tipo de contratos que se condicionan a circunstancias conectadas con la situación personal de la mujer trabajadora, siendo paradigmática la técnica de no proceder a la prórroga en la contratación temporal de mujeres embarazadas. Cuando ocurra este tipo de situaciones, hay que entender que no opera la nulidad automática establecida en el Art. 55.5.b) TRLET respecto de las mujeres embarazadas, sino que la trabajadora afectada tiene que alegar despidos vulneradores de derechos fundamentales, eso sí, tendrá que demostrar indicios que indiquen que el acto empresarial viola su derecho fundamental a la no discriminación, lo cual supondrá, entre otros aspectos, la necesidad de acreditar que el empresario tenía conocimiento del hecho del embarazo de la trabajadora. Una vez constatados los indicios, la Jurisprudencia Constitucional exige que el empresario justifique razonablemente su decisión de dar por finalizado el contrato, más allá y por encima de la llegada del término, que se valora como insuficiente (STC 74/2008, de 23 de junio).
- c) *Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio* por el que se concertó el contrato. En este caso, salvo en contratos de interinidad y formativos, el trabajador tiene derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por año trabajado, o bien la establecida en la normativa específica que sea de aplicación. Cuando los contratos de duración determinada (incluidos los contratos en prácticas y para la formación) que tengan un plazo máximo de duración y se hayan celebrado por un tiempo menor al indicado en la ley, se entenderán prorrogados de forma automática hasta llegar al plazo máximo establecido cuando el trabajador siga prestando sus servicios sin que haya mediado denuncia por ninguna de las partes. Cuando la duración máxima se haya alcanzado y el trabajador continúe igualmente prestando servicios y sin que hubiera denuncia de ninguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado de forma tácita por tiempo indefinido, siempre y cuando no se haya demostrado y constatado el carácter temporal de la prestación. En el supuesto de que el contrato temporal tenga una duración superior a un año, la persona que denuncie está obligado a hacerlo con 15 días de antelación como mínimo.
- d) *Por dimisión del trabajador.* Cuando el trabajador tome esta decisión deberá comunicárselo al empleador con antelación, bien la que fijen los convenios o por el uso y costumbre del lugar de impartición de los servicios. Hay veces que cuando el trabajador ha incumplido

algo, o ha hecho alguna irregularidad, el empresario le da la opción de irse de la empresa por su propio pie, o bien, que acarré con las consecuencias disciplinarias pertinentes. No obstante, señala la Doctrina que hay que analizar siempre la situación para saber si se está ante una propuesta lícita o una actuación abusiva.

- e) *Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador*, sin menoscabar lo que dispone el Art. 48.2 TRLET, el cual señala que cuando un trabajador pase de una incapacidad temporal a una invalidez permanente, bien sea ésta total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo, o gran invalidez, pero el órgano de calificación prevea que el trabajador va a mejorar su estado de salud, subsistirá la suspensión del contrato, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de dos años desde que se le diagnosticó la incapacidad permanente.
- f) *Por jubilación del trabajador*. La jubilación es otra manera de finalizar la relación laboral con la Administración, además puede hacerse de forma anticipada (antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación). Ahora bien, según la Ley General de Seguridad Social, los trabajadores que deseen percibir la pensión de jubilación tendrán que haber cumplido 67 años o 65 cuando acrediten 38 años y 6 meses de cotización. Hay un periodo de transición desde 2013 a 2027 que indica que a partir del año 2014, una persona puede jubilarse a los 65 años, con 35 años y 6 meses o más cotizados, o bien a los 65 años y 2 meses, con menos de 35 años y 6 meses cotizados.
- g) *Por muerte, jubilación* en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. En este caso, que se trataría de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se deberá actuar de acuerdo con el Art. 51 del TRLET. Como bien señala Martín Valverde, este supuesto extintivo es muy infrecuente pero no imposible en el sector público de las relaciones laborales (2004, p. 198).
- h) *Por fuerza mayor* que imposibilite definitivamente la prestación de servicios. Esta es una causa de extinción muy poco frecuente en las AAPP. Puede suceder que la causa de fuerza mayor provoque que se suspendan los contratos de trabajo por un largo tiempo, pero parece difícil de imaginar que tal fuerza mayor extinga definitivamente los contratos de trabajo, ya que la visión que tenemos de la Administración es como un ente permanente que, por mayor que sea la fuerza, nunca va a desaparecer (Martín Valverde, 2004, p. 199).
- i) *Por despido colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*. Debido a las circunstancias económicas, se produjo una reforma laboral mediante el RD 3/2012, de 10 de febrero, que ha permitido facilitar la extinción de los contratos basada en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, puesto que ahora no se exige a la Administración solicitar permiso a la autoridad laboral competente, sino que solo irá precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores. La comunicación a los representantes y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de la documentación necesaria para acreditar que realmente existen esas tales causas. Además, la extinción deberá afectar al menos a 10 trabajadores cuando haya menos de 100 trabajadores, o bien afecte al 10% de los mismos cuando haya entre 100 y 300, o tendrá que afectar a 30 cuando existan más de 300 trabajadores (Art. 51 TRLET). Hemos llegado a tal punto que ya ni la Administración puede asegurar a los trabajadores del régimen laboral una permanencia en el puesto de trabajo frente a los despidos económicos (Martín Valverde, 2004, p. 202). En cambio, el legislador justifica esta modificación del procedimiento para proceder al despido colectivo por causas económicas diciendo que acelera la tramitación del proceso.
- j) *Por voluntad del trabajador*, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario, tales como: falta de pago o retrasos continuados de la remuneración, cuando el empresario cambie sustancialmente las condiciones de trabajo en detrimento del trabajador (STSJ de Castilla y León, nº 216/2014, de 3 de abril). Cuando se de esta situación,

el trabajador tendrá derecho a una indemnización, que será la señalada para el despido improcedente, que consiste en 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades. Aparte de darse esas causas, que no tienen justificación a la vista del legislador, es exigible que el incumplimiento revista gravedad suficiente para justificar el remedio de la resolución, es decir, ha de ser de entidad suficiente, no admitiéndose cualquier tipo de incumplimiento meramente accesorio. Es posible que esta causa de extinción no sea beneficiosa o interesante para el trabajador debido a que la indemnización no sea suficiente para compensar los perjuicios que le ha causado el empresario, por eso manifiesta la Doctrina que sería mejor que la indemnización fuera evaluable a criterio judicial y de más alto valor.

- k) *Por despido del trabajador.* El empresario podrá despedir al trabajador cuando éste hubiera cometido un incumplimiento grave y culpable, como por ejemplo: faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, indisciplina o desobediencia en el trabajo, ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo, cuando haya transgredido la buena fe contractual, cuando se produzca una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, embriaguez habitual o toxicomanía si afecta al trabajo negativamente y, finalmente, acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a los demás trabajadores de la empresa. el despido deberá ser notificado al trabajador mediante carta certificada y éste podrá ser calificado de procedente (cuando se acredite lo alegado por el empresario en la carta de despido), improcedente (en caso contrario, cuando no se demuestre el incumplimiento alegado por el empresario. En este caso, el empresario tiene un plazo de días para optar por una de las dos opciones que hay, o readmitirle en su puesto de trabajo, o indemnizarle con una cantidad de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades) o nulo (cuando se realice de forma discriminatoria o viole los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. El efecto que se produce es la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir).
- l) *Por causas objetivas legalmente procedentes,* tales como: ineptitud del trabajador, por falta de adaptación a las nuevas tecnologías, por faltas de asistencia al trabajo cuando alcancen el 20%, aún justificadas pero intermitentes, o cuando se trate de un despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción siempre y cuando afecte a un número inferior al establecido en el Art. 51. (STSJ de Madrid, nº 279/2014, de 7 de abril de 2014; STSJ del País Vasco, nº 670/2014, de 8 de abril de 2014). El despido objetivo por esta vía (Art. 52.c TRLET) supone la extinción de la relación laboral, siempre que no afecte a unos umbrales específicos, sin necesidad de autorización administrativa y ni período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, con la subsiguiente indemnización de 20 días de salario por año de servicio y la pérdida del puesto de trabajo. Nos referimos a la vía del despido objetivo por causa económica (es decir, la posibilidad de amortizar puestos de trabajo en número inferior al establecido para el supuesto del despido colectivo) cuando la decisión extintiva esté vinculada con una finalidad determinada. Si las causas son económicas, se pretende que la adopción de la medida contribuya a la superación de la crisis económica. Por el contrario, si son causas técnicas, organizativas, o de producción, la finalidad que se persigue es la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, a través de una mejor organización de los recursos. Este tipo de despido se conoce como despido individual (si afecta a un solo trabajador), o plural (si afecta a más de uno), aunque no puede llegar a superar el tope de 5 trabajadores. Por tanto, dependiendo del número de trabajadores al que afecte, y en función de la plantilla total, en un período de 90 nos encontraremos ante un despido colectivo o un despido objetivo económico. En estos casos, cuando se produce un despido económico, puede suceder que el empresario le proponga al trabajador que si no convierte su contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, se vea obligado

a despedirle, por causas ajenas a su voluntad (económicas, técnicas, organizativas o de producción).

m) *Por decisión de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género.* En este caso, se considera como una situación más de desempleo, donde la víctima cobra el paro. Sin embargo, para poder ejercer todos los derechos que se reconocen en el ámbito de la relación laboral, ésta tendrá que probarlo aportando una orden de protección a su favor y un informe del Ministerio Fiscal, que constituirá título hábil para la acreditación referida cuando el mismo señale que existen indicios de que la demandante es víctima de violencia de género (Sánchez Trigueros & Conde Colmenero, 2006, p. 116). La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral de la Violencia de Género, pretende garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género, así como garantizar derechos económicos para las mismas, con la finalidad de facilitar su integración social. También pretende consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto. Finalmente, también se quiere fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.

Las causas que recoge el TRLET se ve que están pensadas para empresas privadas, las cuales se rigen por el Art. 38 de la CE “Libertad de empresa”. En este caso, en que la empleadora es una Administración, hay que seguir la doctrina del TC, que señala que ésta debe someterse a la Ley y al Derecho en toda regla (Art. 103.1 CE), es decir, no puede actuar de forma unilateral como lo haría un empresario privado (Aguilera Izquierdo, 2011, p. 318).

Según el Art. 59.3 TRLET, el trabajador tendrá un plazo de 20 días hábiles para decidir si quiere interponer demanda contra la Administración, aunque previamente deberán asistir el trabajador y representante de la persona jurídica al SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) para llegar a un acuerdo, si es posible, y así evitar llegar a la vía judicial laboral.

No obstante, la Ley 30/1992 establece que, cuando se trate de un trabajador laboral de la Administración, es requisito que éste interponga una reclamación previa en la vía administrativa ante el jefe administrativo o director del establecimiento donde el trabajador laboral preste sus servicios, antes de acudir a la vía judicial. Aunque hay que tener en cuenta las excepciones a dicho requisito que señala el Art. 70 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS): cuando se trate de derechos fundamentales y libertades públicas, de violencia de género, de impugnación de despidos colectivos, vacaciones, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, conflictos colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, materia electoral, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de fuerza mayor, procedimientos de oficio, derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, etc.

CAPÍTULO 4

Régimen disciplinario del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

4.1 La responsabilidad disciplinaria del personal laboral

Los empleados públicos pueden ser sancionados, es decir, pueden incurrir en responsabilidad disciplinaria si cometen actos malignos, de mala fe y que estén tipificados como faltas disciplinarias en la ley, como por ejemplo, incumplir con sus obligaciones. La responsabilidad disciplinaria del personal laboral está regulada en los artículos 93-98 del EBEP, y subsidiariamente deberá acudir a la legislación laboral. Es decir, el personal laboral al servicio de las AAPP está sometido a la regulación de la responsabilidad disciplinaria prevista en el EBEP.

Según el artículo 93 del EBEP, los que inducen y encubren a los infractores también son responsables disciplinarios, eso sí, siempre y cuando se produzcan daños tanto para la Admón. como para los ciudadanos. El apartado dos y el apartado tres del citado artículo manifiestan que aquellos trabajadores laborales que induzcan a otros a cometer faltas disciplinarias, y los que encubran faltas calificadas como graves o muy graves y de ello se deriven perjuicios para la Admón. y los ciudadanos, también se les considerará responsables.

La razón que justifica la existencia de un régimen disciplinario es para garantizar que las AAPP funcionen bien y correctamente. Existe, por tanto, una serie de principios que se regulan en el EBEP, estos principios son:

- *Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones*, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos. En el caso del personal laboral, el EBEP solo estipulará algunas faltas que sean muy graves, el resto de faltas graves y leves serán reguladas por los CC. El TC dice que este principio es consecuencia de la garantía jurídica que recoge el Art. 9.3 CE, es decir, para asegurar la seguridad jurídica de los ciudadanos se hace necesario y obligatorio predeterminar todas aquellas actuaciones y comportamientos ilícitos, así como las sanciones correspondientes para que las personas sean conscientes de lo que les espera en caso de cometer actos ilícitos (STC 42/1987, de 7 de abril de 1987; STC de 13 de septiembre de 2004, nº 138/2004; STC de 12 de septiembre de 2005, nº 218/2005). Según la STS de 3 de mayo de 1985, una infracción, falta o mala conducta solo se puede sancionar cuando esté esa conducta previamente prevista taxativamente en la ley y sea penalizable (Mestre Delgado, 2001-2014).
- *Principio de non bis in idem*. Significa que la Administración no puede sancionar una infracción nuevamente cuando ya ha sido sancionada penal o administrativamente, esto es, nadie puede ser sancionado doblemente por la misma infracción. La jurisprudencia en general dice que lo que justifica la existencia de varios tipos correctivos en el orden penal y disciplinario es la finalidad de dicho principio, que es salvaguardar el prestigio y dignidad corporativos (SSTS de 13 de septiembre de 1989, de 7 de julio y 13 de octubre de 1992). El TC, por su lado, ha definido a este principio como un principio general de Derecho que supone no duplicar la sanción (penal y administrativa) en los casos en los que se sepa quien es el sujeto responsable, hecho y fundamento. Además manifiesta que dicho principio «conduce al resultado de que, cuando el procedimiento permite una dualidad de procedimiento, y en cada uno de ellos ha de producirse un enjuiciamiento y una calificación, unos mismos hechos no pueden existir y dejar de existir para los órganos del Estado». Es decir, el TC concluye diciendo que «la autoridad de la Administración no puede sancionar unos hechos que el Tribunal de lo penal ha declarado inexistentes o no probados».

- *Principio de irretroactividad* de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor (Art. 9.3 CE) (STSJ nº 192/2012 de Las Palmas de Gran Canaria, de 12 de diciembre de 2012; STSJ de Madrid nº 887/2013, de 27 de diciembre). Si en un futuro se crean nuevas normas sancionadoras, éstas se aplicarán únicamente si resultan favorables para el sujeto implicado, que es la doctrina que recoge el Art. 24 del actual Código Penal.
- *Principio de responsabilidad*. Este principio indica que la Administración, solo podrá sancionar a las personas responsables de la comisión de la infracción. Además, se le puede exigir al responsable que indemnice los daños y perjuicios ocasionados por su actuación. Cuando la infracción la cometan dos o más personas, responderán solidariamente de los daños (ST de la Audiencia Nacional, de 22 de enero de 2013, rec. 404/2011).
- *Principio de proporcionalidad*, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación. Este principio se refiere a que la sanción impuesta tiene que ser acorde con la infracción cometida, aplicándose los siguientes criterios para graduar la sanción: Si existe intencionalidad o reiteración en la comisión de la infracción; El tipo de daños causados; Si se ha cometido la misma infracción más de una vez dentro del plazo de 1 año.

La jurisprudencia tanto española como comunitaria ha dicho que este principio sirve para corregir el comportamiento de las AAPP, esto es que éstas deben guardar una proporcionalidad entre la sanción y la gravedad de la falta. El EBEP recoge este principio explícitamente y de forma doble. Esto significa que tiene que existir una proporción cuando se califique la mala conducta como leve, grave o muy grave, y también tiene que haber una proporcionalidad cuando se aplique la sanción.

- *Principio de culpabilidad*. Las AAPP solo pueden sancionar cuando se haya actuado con dolo, culpa o negligencia (STC 76/1990, de 26 de abril de 1990). Por su lado, aunque la Ley 30/1992 no resulta aplicable al ámbito de la potestad sancionadora, ha manifestado que «*sólo podrán ser sancionadas por hechos constitutivos de infracción administrativa las personas físicas y jurídicas que resulten responsables de los mismo aún a título de simple inobservancia*». El EBEP no ha abordado este principio de forma detallada.
- *Principio de presunción de inocencia*. Las AAPP no podrán sancionar si no existe una prueba que demuestre la presunción. Las pruebas podrán practicarse de oficio o bien a instancia del interesado. Como bien expresa el Art. 24 de la CE, todas las personas tienen derecho a que las defienda un juez, sin que pueda producirse indefensión. Así que, mientras no se demuestre lo contrario, nadie puede ser sancionado sin ninguna prueba que lo acredite (STSJ de Madrid nº 253/2014, de 26 de marzo). La STS de 31 de julio de 2000 indica que este principio rige sin excepciones en el ámbito del Derecho Administrativo sancionador. En base a la doctrina del TC, para que una persona pueda ser sancionada se exige que las sospechas estén absolutamente constatadas para que se deduzca y se llegue a la conclusión de que la persona imputada es realmente la que infringió la ley. En caso contrario, si se sanciona a alguien sin haberse acreditado las sospechas y los indicios que se tienen, se estaría vulnerando el derecho a la presunción de inocencia (STS de 6 de marzo de 2000).

En el caso de que se observen señales de criminalidad, la tramitación se suspenderá y será el Ministerio Fiscal el que se encargue de ello.

En cuanto a las faltas disciplinarias, el personal laboral al servicio de las AAPP está sometido a las faltas que el EBEP y los Convenios Colectivos aúnan y secundariamente a la legislación laboral. Las faltas pueden ser leves (que estarán determinadas en los CC aplicables al personal laboral y prescriben a los 6 meses), graves (las cuales prescriben a los 2 años) y muy graves (que prescriben a los 3 años, por ejemplo: faltas de respeto a la CE y a los Estatutos de Autonomía de las CCAA y Ciudades de Ceuta y Melilla, comportamientos que conlleven discriminación, la indisciplina o desobediencia al jefe, etc.).

En lo referente a las *sanciones disciplinarias* de los contratados laborales, éstas se encuentran reguladas en el Art. 96 del EBEP. Además, se pueden completar con las que establezcan aparte los convenios colectivos y supletoriamente por la legislación laboral (Art. 93.4 EBEP). A la hora de sancionar, las AAPP tienen que tener muy en cuenta el Art. 25 de la CE, el cual expresa que «*Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento*».

Un apunte importante que expresa Parada Vázquez es que “la legislación no ofrece una definición de lo que son las sanciones administrativas, una más de las inseguridades que ocasiona la falta de una ley general sobre las mismas (2010, p. 464).

Una sanción administrativa puede definirse como una penalización que impone la Administración a cualquier persona en el caso de que haya cometido un acto maligno o conducta ilícita (García de Enterría, 2004, p. 163). En palabras de Gamero Casado, es “la privación, restricción o suspensión de determinados derechos o bienes jurídicos del sujeto responsable de la infracción, precisamente como reacción –castigo- a la comisión de la misma” (2005, p. 365).

La diferencia fundamental es que en el caso del personal laboral, la máxima sanción es el *despido disciplinario* cuando se haya cometido una falta muy grave, y la consecuencia que se producirá a causa del despido disciplinario es que el trabajador ya no podrá firmar un nuevo contrato que comporte la realización de funciones similares a las que realizaba antes. El despido deberá notificarse por escrito al trabajador y podrá calificarse procedente (si queda acreditado lo alegado por el empresario, la Administración, en la carta de despido), improcedente (cuando lo alegado por la Admón. no se ha demostrado ni constatado) o nulo (cuando el despido se realice vulnerando derechos fundamentales de nuestra Constitución, o bien de forma discriminatoria). No obstante, si dicho despido es declarado improcedente, el trabajador fijo será readmitido en su puesto de trabajo. En el caso del personal funcional la sanción más rigurosa es la separación del servicio, aunque también puede ser readmitido cuando aún no obtenga la firmeza suficiente.

Otras de las sanciones que se les puede aplicar a los laborales son:

- La suspensión firme de empleo y sueldo durante un periodo máximo de 6 años. Sin embargo, los convenios suelen establecer un periodo de tiempo menor. Por ejemplo, el Art. 79 III Convenio Único para el personal laboral de la AGE estipula una duración de 2 días cuando se trate de faltas leves, en el caso de faltas graves será de 3 días a 3 meses y para la comisión de faltas muy graves el periodo de tiempo será desde 3 meses y un día hasta 6 meses.
- Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia y sin derecho a indemnización. Éste puede definirse como una alteración en las funciones a realizar aunque no se requiera cambio de residencia. Es una sanción que carece de previsión legal, suele aparecer sobre todo en los convenios colectivos. Por ejemplo, en la STSJ de Castilla-La Mancha, de 14 de febrero de 2001 el juez desestima la sentencia del Juzgado de lo Social y declara improcedente el abono de una indemnización de un millón de

pesetas de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha al actor por su traslado forzoso con cambio de residencia. En este caso, el actor pide al juez que se le aplique el Art. 67.4 del III Convenio Colectivo para el

- personal laboral de la J.C.C.M., el cual dispone que en caso de traslado forzoso definitivo con cambio de residencia de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de dicho convenio se deberá abonar una indemnización de un millón de pesetas al trabajador. Además, solo podrá hacerse cuando concurran razones técnicas que así lo acrediten y el trabajador tendrá la posibilidad de elegir entre la indemnización o la extinción del contrato con las indemnizaciones previstas. Pero no puede entenderse así, ya que no existe ningún interés por parte del empleador en hacer una modificación del personal a su servicio, por lo que impide generar el derecho a la indemnización que se reclamaba. Sin embargo, se manifiesta en la sentencia que en este caso se podría dar la posibilidad de que cesara la actividad de este trabajador obligando a la Administración a colocar a este laboral fijo en otro puesto de trabajo similar en la misma localidad o no, previo acuerdo con el trabajador y sin que dicho traslado se haga forzosamente y sin que en ningún caso se establezca indemnización alguna.
- También pueden ser penalizados (lo que se conoce como demérito). La Administración puede establecer penalizaciones en la carrera promocional del trabajador o en la movilidad voluntaria en caso de faltas graves.
- Pueden ponerles un apercibimiento. Este tipo de sanción se usa bastante en los convenios colectivos para sancionar las infracciones graves y leves. El objetivo de poner una amonestación o apercibimiento al trabajador que ha actuado de forma dañina es que éste sea consciente de su mala conducta y para que vea las consecuencias que puede acarrear. En el caso de cometer una falta leve, la amonestación o el apercibimiento suele ser verbal, pero en el caso de faltas graves suele hacerse mediante carta notificada al trabajador responsable.

Para que las AAPP puedan sancionar la comisión de infracciones graves y muy graves se hace necesario que lo hagan a través de un *procedimiento administrativo disciplinario*. Éste puede definirse como una serie de actuaciones que realizan las AAPP para reprimir y castigar las malas conductas y actos de los empleados públicos, ya que lo que se pretende es asegurar y proteger los derechos de los administrados, así como el interés general.

Sin embargo, no sucede lo mismo si la infracción cometida es leve, ya que se podrá llevar a cabo mediante un procedimiento sumario dando audiencia al implicado, simplificando fases y plazos con la finalidad de hacer que el procedimiento se desarrolle más rápidamente (Parada Vázquez, 2010, p. 485).

El *procedimiento* se llevará a cabo siempre de oficio, y existe la posibilidad de que antes de que comience el procedimiento propiamente dicho se lleven a cabo actuaciones de investigación, averiguación e inspección de manera previa. Dichas actuaciones deberán estar previstas explícitamente y deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidades de los objetivos que se pretenda garantizar en cada caso. Consta de dos fases, una fase instructora y una fase sancionadora, realizándose cada una de ellas por diferentes órganos. Según la jurisprudencia del TC, es aconsejable que las fases se diferencien bien la una de la otra para que se opere con imparcialidad. Cuando la persona implicada en el caso se entere de la iniciación del proceso se le concederá un plazo de 15 días para que alegue lo que buenamente pueda y quiera, para ello podrá aportar las pruebas que crea necesarias. El TC también ha prestado una gran atención a dos de los trámites inherentes al procedimiento. El primero de ellos es la prueba, es un trámite muy importante puesto que se contempla en nuestra CE en el Art. 24 como un derecho fundamental, el cual señala que «...todos tienen derecho a...utilizar

los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia». El TC señala que «*la pertinencia de las pruebas es la relación que las mismas guardan con lo que es objeto del juicio y con lo que constituye thema decidendi para el Tribunal y expresa la capacidad de los medios utilizados para formar la definitiva convicción del Tribunal*». El segundo trámite que la jurisprudencia considera importante es la audiencia que se debe dar al interesado. Declara la jurisprudencia mayoritaria que si este paso no se produce, el procedimiento disciplinario seguirá siendo válido, se trataría de una mera omisión que el interesado podría subsanar haciendo las alegaciones correspondientes.

- En mi opinión no lo veo como un simple defecto que se puede subsanar haciendo alegaciones, me parece una fase imprescindible, pues el Art. 24 de la CE le otorga tal carácter al ser un derecho fundamentalísimo y establecer que «*Asimismo, todos tienen derecho... a un proceso... con todas las garantías...*» (Interpretando por mi parte que se incluye en tales garantías la audiencia), el cual si se ignora se produciría indefensión y, por tanto, se estaría violando el derecho fundamental.

A posteriori, el órgano instructor examinará las pruebas que el interesado ha entregado y posteriormente dictará una resolución, la cual se notificará a las personas implicadas. En el caso de que estas personas no estén de acuerdo con la resolución tendrán un plazo de 15 días para alegar lo contrario y presentar documentos e informaciones que estimen conveniente. Después de oír a los interesados, el órgano competente dictará una nueva resolución dentro de los 10 días siguientes, que ha de ser coherente con los hechos que se habían acreditado anteriormente, de esta forma entra en juego el principio de congruencia. Si la resolución no se hace en ese plazo se producirá la caducidad del procedimiento, que es un defecto que inhabilita a la Administración para dictar una resolución de forma expresa. De manera que se procedería al archivo del procedimiento, ya que no sería posible que se sancionara un presunto acto por silencio administrativo porque se vulneraría el derecho fundamental de la presunción de inocencia. Una vez impuesta la sanción, ésta tiene que ejecutarse, es decir, la sanción disciplinaria produciría de forma inmediata sus efectos sobre el empleado público. Esta consecuencia inmediata es propia de las AAPP para conseguir que su actuación sea efectiva y se satisfagan los intereses generales (Art. 103.1 CE).

El TS, en el caso de la potestad sancionadora, ha manifestado que el citado derecho a la presunción de inocencia impediría la regla general de la ejecutividad inmediata. Sin embargo, en el caso de la potestad disciplinaria el EBEP no ha estipulado nada al respecto, por tanto, el castigo impuesto en principio se ejecutaría inmediatamente (Mestre Delgado, 2001-2014).

Finalmente, la *extinción de la responsabilidad disciplinaria* puede producirse porque se haya cumplido la sanción impuesta por la Administración, bien por muerte, indulto o amnistía del interesado. El EBEP no contempla la extinción de la responsabilidad, únicamente regula la prescripción de las faltas y sanciones en el Art. 96, las cuales son iguales para todos los empleados, funcionarios y personal laboral. Los plazos de prescripción que fija el EBEP son muy amplios en comparación con los que fija el TRLET en el Art. 60.2, que son: 10 días para las leves, 20 días para las graves, 60 días para las faltas muy graves y, en todo caso, a los seis meses de su comisión (García Piñeiro, 2011, p. 357).

CONCLUSIONES

Finalmente y a modo de conclusión, decir que este trabajo me ha resultado de gran ayuda para empezar a conocer y entender un poco más el mundo de la Administración Pública, puesto que a la hora de elegir este tema no tenía realmente conocimientos sobre función pública. No obstante, una vez realizado el presente trabajo y haber leído tanto numerosas normas como a diferentes autores, jurisprudencia, etc., puedo establecer una conclusión al respecto.

He llegado a la conclusión de que el trabajador laboral temporal como empleado de la Administración Pública es cada vez más habitual y común, ya que la Administración cada vez acude más a la contratación laboral temporal para contar con el personal necesario en casos puntuales en los que necesite realizar trabajos no definitivos para así tener posteriormente más facilidades de “desprenderse” de estos trabajadores, reduciendo así sus costes. Esta tendencia de la Administración es consecuencia de la crisis que está habiendo en nuestro país.

Con motivo de la realización de mis prácticas en la Diputación de Segovia, he podido observar que los contratos que más se dan en este ámbito territorial son el contrato temporal eventual, por circunstancias de producción y de interinidad por sustitución de maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

En definitiva, se trata de un empleado público más con el que cuenta la Administración, que goza de unos derechos y deberes casi idénticos a los del personal funcionario (con la excepción del derecho a la inamovilidad en el puesto, propio de los funcionarios) y con unas sanciones equivalentes a los funcionarios. Las diferencias más relevantes es que los que se encuentran en el régimen laboral también se encuentran afectados de manera subsidiaria por la legislación laboral y que los puestos de trabajo que pueden ocupar cada tipo de empleado son diferentes, ya que el personal laboral no puede ocupar aquellos puestos de trabajo que impliquen participar de manera directa o indirecta en la actuación de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses del estado de las AAPP.

En cuanto a su normativa aplicable, opino que se encuentra un poco dispersa, y me ha resultado complicado abarcar las numerosas leyes aplicables al personal laboral, ya que hay normas anteriores al EBEP que siguen en vigor y que por tanto también se les aplica. Además, a mi juicio considero que el EBEP solo se centra en el personal funcionario, dejando un poco al margen las cuestiones del personal laboral, por lo que sería deseable que por ejemplo, mencionara o hiciera alusión a las causas de extinción del contrato del personal laboral.

Por otra parte, se debería de concienciar a las Administraciones Públicas de que a mayor flexibilidad laboral, mayor efectividad en la consecución de los objetivos. Creo que en nuestro país las Administraciones todavía están ancladas en el pasado, no están modernizadas ni adaptadas a las nuevas tecnologías, deberían cambiar el estilo de mando para disminuir esa rigidez que las caracteriza, a la hora de tomar decisiones está muy centralizado, etc., son rasgos propios de las AAPP tradicionales que hacen que sea costoso para las mismas adaptarse a los rápidos cambios del momento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boltaina Bosch, X. (2010). *Estudios de Relaciones Laborales, el personal laboral de las corporaciones locales después del Estatuto básico del empleado público*. Barcelona: Cemical. Recuperado de 21 de febrero de 2014, de:
<http://www1.diba.cat/llibreria/pdf/48319.pdf>
- Cantero Martínez, J. (2001-2014). *Estructura de empleo público y clases de empleados públicos (I)*. Recuperado el 19 de Marzo de 2014, de Iustel (Portal en Derecho S.A) Base de Conocimiento: <http://0-www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c.asp>
- Cantero Martínez, J. (2001-2014). *Estructura de empleo público y clases de empleados públicos (II)*. Recuperado el 19 de Marzo de 2014, de Iustel (Portal en Derecho S.A) Base de Conocimiento: <http://0-www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c.asp>
- Climent Barberá, J. (2001- 2014). *La selección de los funcionarios*. Recuperado el 6 de Mayo de 2014, de Iustel (Portal en Derecho S.A) Base de Conocimiento: <http://0-www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c.asp>
- Férez Fernández, M. (2001-2014). *Conceptos generales de la gestión de recursos humanos en el empleo público*. Recuperado el 27 de Febrero de 2014, de Iustel (Portal de Derecho S.A) Base de Conocimiento: <http://0-www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c.asp>
- Gamero Casado, E., & Fernández Ramos, S. (2010). *Manual básico de derecho administrativo*. Madrid: Tecnos.
- García de Enterría, E., & Fernández Rodríguez, T.R. (2004). *Curso de derecho administrativo. Tomo II*, (9ª edición). Madrid: Civitas Ediciones, S.L.
- López Martínez, J. (8 de octubre de 2012). *Procesos selectivos en la función pública: acreditación y valoración de méritos*, blog. Recuperado el 9 de mayo de 2014, de:
<http://blog.sepin.es/2012/10/procesos-selectivos-en-la-funcion-publica-acreditacion-y-valoracion-de-meritos/>

Martín Valverde, A. (2004). Especialidades de la extinción del contrato de trabajo del personal laboral al servicio de las administraciones públicas. *Las relaciones laborales en las administraciones locales*, pp. 193-210. España: Fundación Democracia y Gobierno Local.

Mauri Majós, J. (2001-2014). *El acceso al empleo público (I)*. Recuperado el 21 de Marzo de 2014, de Iustel (Portal en Derecho S.A.) Base de Conocimiento: <http://0-www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c.asp?r=911776&s=2&p=2.&Z=4&O=1§or=1;2;23;24;32&>

Mauri Majós, J. (2001- 2014). *El acceso al empleo público (II)*. Recuperado el 21 de Marzo de 2014, de Iustel (Portal en Derecho S.A) Base de Conocimiento: <http://0-www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c.asp>

Mestre Delgado, J.F. (2001-2014). *Régimen disciplinario. Principios y procedimientos*. Recuperado el 21 de Abril de 2014, de Iustel (Portal de Derecho S.A) Base de conocimiento: <http://0-www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c.asp>

Mestre Delgado, J.F. (2001-2014). *Las sanciones administrativas*. Recuperado el 21 de Abril de 2014, de Iustel (Portal de Derecho S.A) Base de Conocimiento: <http://0-www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c.asp>

Montoya Melgar, A., Nieves Nieto, N., Sánchez-Urán Asaña, Y., Quintanilla Navarro, R.Y, Roqueta Buj, R., Rodríguez Vera, E., et al. (2011). La responsabilidad disciplinaria del personal laboral de las Administraciones Públicas, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 93, pp. 357-358. Recuperado el 23 de Diciembre de 2013, de: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/anyo2011/Revista_MTIN_93.pdf

Parada Vázquez, R. (2010). *Derecho Administrativo I, Parte general*, (18 ed., Vol. I). Madrid: Marcial Pons.

Parrado Díez, S. (2012). Los empleados públicos. *Las administraciones públicas en España*, pp. 293- 326. España: Tirant lo Blanch.

Pedraja Moreno, A. (2010). *Mujer, trabajo y seguridad social*. Madrid: La ley. Recuperado el 18 de mayo de 2014, de: http://handlermm1.mediaswk.com/pdfView.ashx?url_data_id=624404

Quintans García, J. (octubre, 2010). *Cuadernos de derecho local*, cuaderno. Recuperado el 23 de Febrero de 2014, de: <http://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/674/04%20qdl%2024%20quintana.pdf?sequence=1>

Rivero Lamas, J. (2004). Selección y contratación del personal laboral por las administraciones públicas: marco general. *Revista española de derecho del trabajo*. Recuperado el 24 de Diciembre de 2013, de: http://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/808/claves02_04_rivero.pdf?sequence=1

Sánchez Morón, M. (2008). *Derecho administrativo: Parte general*. (4ª ed.). Madrid: Tecnos.

Sánchez Trigueros, C. & Conde Colmenero, P. (2006). La protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género. *Anales de derecho*, nº 24. Recuperado el 14 de mayo de 2014, de: <http://revistas.um.es/analesderecho/article/viewFile/57751/55641>

ANEXO I

RCP

Registro Central de Personal

Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas

PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

MAPA CON LA DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE EFECTIVOS POR ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - COMUNIDADES AUTÓNOMAS -

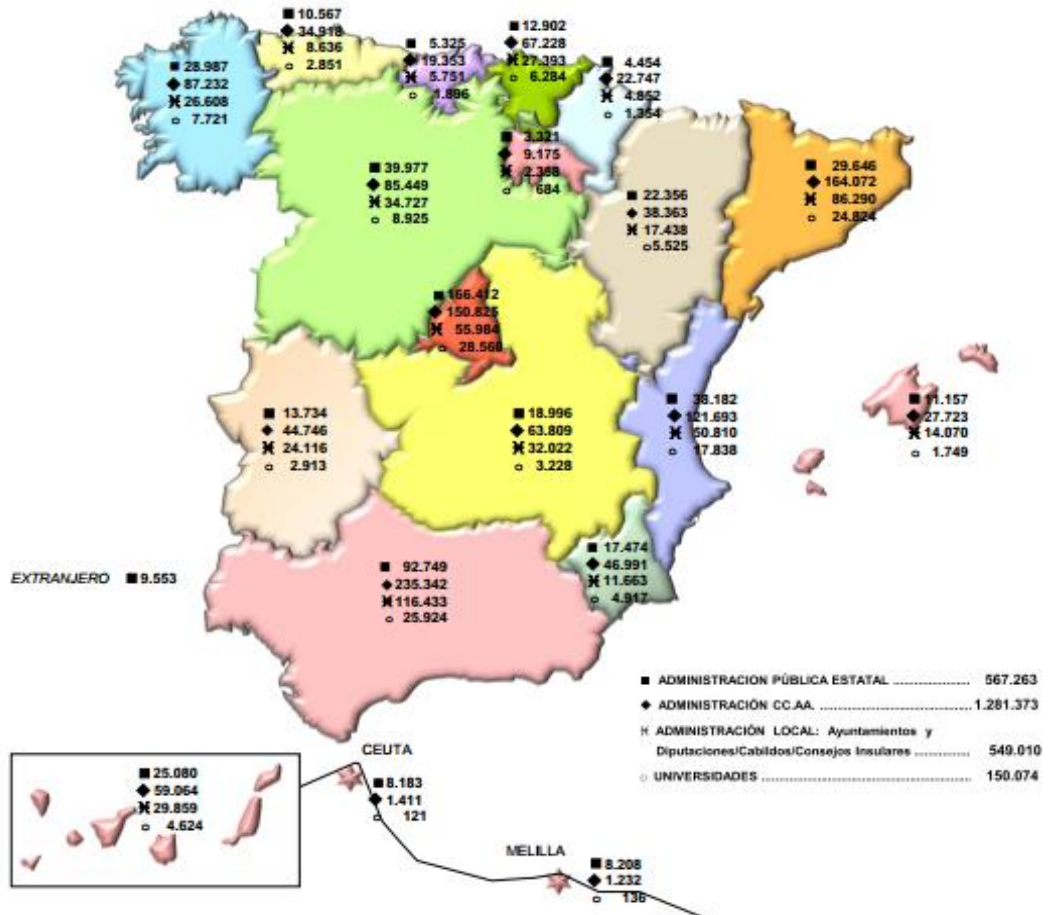


TABLA 1.5.- DISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS POR CLASE DE PERSONAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

	Funcionarios	Personal Laboral	Otro Personal	TOTAL
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	446.818	109.854	10.591	567.263
• ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	158.245	62.924	5.312	226.481
• Ministerios, OO.AA. y Áreas de actividad	147.735	56.359	4.368	208.462
• Ministerios y OO.AA.	73.392	43.260	2.924	119.576
• Docencia no Universitaria	2.786	3.200	961	6.947
• Centros Penitenciarios	21.749	2.164	215	24.128
• Administración Seguridad Social	24.701	4.026	224	28.951
• Patrimonio Nacional	220	1.109	37	1.366
• Agencia Estatal Admón. Tributaria	24.887	2.600	7	27.494
• Agencias Estatales (Ley 28/2006)	8.147	6.565	125	14.837
• Instituciones Sanitarias S.S./Defensa	2.363		819	3.182
• FF. CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO	146.519			146.519
• Guardia Civil	78.702			78.702
• Policía Nacional	67.817			67.817
• FUERZAS ARMADAS	122.344			122.344
• ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	18.991	666	5.279	24.936
• Magistrados y Jueces	5.393		1.416	6.809
• Fiscales	2.445		698	3.143
• Otro Personal	11.153	666	3.165	14.984
• ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES Y O.P. CON RÉGIMEN ESPECÍFICO	719	46.264		46.983
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	889.327	136.177	255.869	1.281.373
• ADMINISTRACIÓN GENERAL	834.117	135.359	248.660	1.218.136
• Consejerías y sus OO.AA.	118.893	75.556	23.976	218.425
• Docencia no Universitaria	405.284	43.038	68.747	517.069
• Instituciones Sanitarias S.N.S.	309.940	16.765	155.937	482.642
• ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	28.859	818	7.209	36.886
• FUERZAS DE SEGURIDAD	26.351			26.351
ADMINISTRACIÓN LOCAL	215.722	295.828	37.460	549.010
• AYUNTAMIENTOS	186.753	271.586	29.658	487.997
• DIPUTACIONES/CABILDOS/CONSEJOS INSULARES	28.969	24.242	7.802	61.013
UNIVERSIDADES <i>(Ver nota)</i>	73.261	70.319	6.494	150.074
• TRANSFERIDAS	71.676	69.051	6.356	147.083
• Personal Docente e Investigador	46.382	48.704	1.071	96.157
• Personal de Administración y Servicios	25.294	20.347	5.285	50.926
• NO TRANSFERIDAS	1.585	1.268	138	2.991
• Personal Docente e Investigador	730	692	1	1.423
• Personal de Administración y Servicios	855	576	137	1.568
TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES	1.625.128	612.178	310.414	2.547.720

TABLA 1.5.1.- DISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS POR CLASE DE PERSONAL, SEXO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

	Funcionarios		Laborales		Otro Personal		TOTAL		TOTAL
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	321.747	125.071	70.344	39.510	3.114	7.477	395.205	172.058	567.263
• ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	74.235	84.010	33.220	29.704	1.806	3.506	109.261	117.220	226.481
• Ministerios, OO.AA. y Áreas de actividad	69.307	78.428	30.056	26.303	1.470	2.898	100.833	107.629	208.462
◦ Ministerios y OO.AA.	30.806	42.586	25.161	18.099	901	2.023	56.868	62.708	119.576
◦ Docencia no Universitaria	1.101	1.685	434	2.766	331	630	1.866	5.081	6.947
◦ Centros Penitenciarios	16.533	5.216	820	1.344	146	69	17.499	6.629	24.128
◦ Administración Seguridad Social	9.418	15.283	1.619	2.407	71	153	11.108	17.843	28.951
◦ Patrimonio Nacional	148	72	697	412	19	18	864	502	1.366
◦ Agencia Estatal Admón. Tributaria	11.301	13.586	1.325	1.275	2	5	12.628	14.866	27.494
• Agencias Estatales (Ley 28/2006)	4.389	3.758	3.164	3.401	51	74	7.604	7.233	14.837
• Instituciones Sanitarias S.S./Defensa	539	1.824			285	534	824	2.358	3.182
• FF. CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO	132.636	13.883					132.636	13.883	146.519
• Guardia Civil	73.589	5.113					73.589	5.113	78.702
• Policía Nacional	59.047	8.770					59.047	8.770	67.817
• FUERZAS ARMADAS	107.196	15.148					107.196	15.148	122.344
• ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	7.380	11.611	205	461	1.308	3.971	8.893	16.043	24.936
• Magistrados y Jueces	2.652	2.741			414	1.002	3.066	3.743	6.809
• Fiscales	924	1.521			214	484	1.138	2.005	3.143
• Otro Personal	3.804	7.349	205	461	680	2.485	4.689	10.295	14.984
• ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES Y O.P. CON RÉGIMEN ESPECÍFICO	300	419	36.919	9.345			37.219	9.764	46.983
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	302.145	587.182	47.421	88.756	67.238	188.631	416.804	864.569	1.281.373
• ADMINISTRACIÓN GENERAL	271.547	562.570	47.122	88.237	65.884	182.776	384.553	833.583	1.218.136
• Consejerías y sus OO.AA.	54.001	64.892	34.009	41.547	7.327	16.649	95.337	123.088	218.425
• Docencia no Universitaria	129.318	275.966	9.017	34.021	19.884	48.863	158.219	358.850	517.069
• Instituciones Sanitarias S.N.S.	88.228	221.712	4.096	12.869	38.673	117.264	130.967	351.645	482.612
• ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	8.900	19.959	299	519	1.354	5.855	10.553	26.333	36.886
• FUERZAS DE SEGURIDAD	21.698	4.653					21.698	4.653	26.351
ADMINISTRACIÓN LOCAL	136.609	79.113	144.704	151.124	15.299	22.161	296.612	252.398	549.010
• AYUNTAMIENTOS	122.655	64.098	132.594	138.992	12.526	17.132	267.775	220.222	487.997
• DIPUTACIONES/CABILDOS/CONSEJOS INSULARES	13.954	15.015	12.110	12.132	2.773	5.029	28.837	32.176	61.013
UNIVERSIDADES (Ver nota)	39.042	34.219	40.056	30.263	2.048	4.446	81.146	68.928	150.074
• TRANSFERIDAS	38.488	33.188	39.407	29.644	2.022	4.334	79.917	67.166	147.083
• Personal Docente e Investigador	30.096	16.286	27.502	20.772	614	457	58.642	37.515	96.157
• Personal de Administración y Servicios	8.392	16.902	11.475	8.872	1.408	3.877	21.275	29.651	50.926
• NO TRANSFERIDAS	554	1.031	649	619	26	112	1.229	1.762	2.991
• Personal Docente e Investigador	378	352	368	324	1		747	676	1.423
• Personal de Administración y Servicios	176	679	281	295	25	112	482	1.086	1.568
TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES	799.543	825.585	302.525	309.653	87.699	222.715	1.189.767	1.357.953	2.547.720

TABLA 2.2 – EFECTIVOS POR MINISTERIO Y CATEGORIA DE PERSONAL

MINISTERIO	FUNC.DE CARRERA	PERSONAL LABORAL	OTRO PERSONAL	TOTAL
AGRICULTURA, ALIMENTACION Y M.AMB.	4.912	4.144	26	9.082
ASUNTOS EXTERIORES Y COOPER.	2.376	3.402	13	5.791
DEFENSA	5.480	16.459	23	21.962
ECONOMIA Y COMPETITIVIDAD	6.210	5.397	38	11.645
EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE	5.905	6.737	1.047	13.689
- Area de la Docencia no univ.	2.786	3.200	961	6.947
- Resto de personal	3.119	3.537	86	6.742
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	38.765	4.063	2.262	45.090
- Area de Seguridad Social	24.109	2.124	218	26.451
- Resto de personal	14.656	1.939	2.044	18.639
FOMENTO	3.770	2.217	17	6.004
HACIENDA Y ADMONES. PUBLICAS	40.933	5.591	235	46.759
- Agencia E.A. Tributaria	24.887	2.600	7	27.494
- Resto de personal	16.046	2.991	228	19.265
INDUSTRIA, ENERGIA Y TURISMO	2.201	627	16	2.844
INTERIOR	32.021	3.703	351	36.075
- Centros Penitenciarios	21.749	2.164	215	24.128
- Resto de personal	10.272	1.539	136	11.947
JUSTICIA	1.955	160	18	2.133
PRESIDENCIA	1.036	1.555	295	2.886
- Patrimonio Nacional	220	1.109	37	1.366
- Resto de personal	816	446	258	1.520
SANIDAD, SERV. SOCIALES E IGUALDAD	2.171	2.304	27	4.502
- Area de Seguridad Social	592	1.902	6	2.500
- Resto de personal	1.579	402	21	2.002
TOTAL	147.735	56.359	4.368	208.462

■ FUNC. DE CARRERA
■ PERSONAL LABORAL
■ OTRO PERSONAL

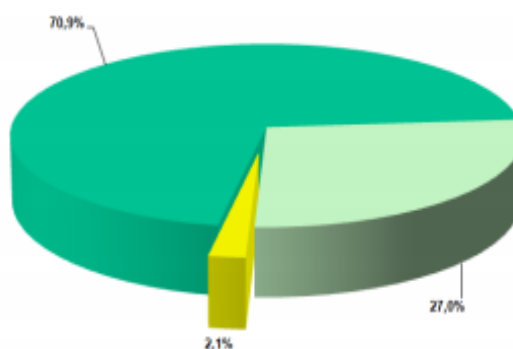
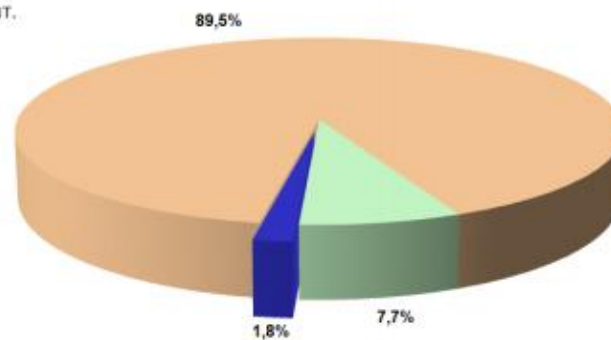


TABLA 2.3 – DESGLOSE DE LA CATEGORIA PERSONAL LABORAL POR MINISTERIO

MINISTERIO	FIJOS	TEMPO- RALES (*)	FIJOS DISCONT.	TOTAL
AGRICULTURA, ALIMENTACION Y M.AMB.	3.892	213	39	4.144
ASUNTOS EXTERIORES Y COOPER.	3.394	8	-	3.402
DEFENSA	15.852	606	1	16.459
ECONOMIA Y COMPETITIVIDAD	4.319	1.040	38	5.397
EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE	6.009	706	22	6.737
- Area de la Docencia no univ.	3.041	159	-	3.200
- Resto de personal	2.968	547	22	3.537
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	3.846	217	-	4.063
- Area de Seguridad Social	2.001	123	-	2.124
- Resto de personal	1.845	94	-	1.939
FOMENTO	2.063	154	-	2.217
HACIENDA Y ADMON. PUBLICAS	4.547	151	893	5.591
- Agencia E.A. Tributaria	1.674	33	893	2.600
- Resto de personal	2.873	118	-	2.991
INDUSTRIA, ENERGIA Y TURISMO	595	32	-	627
INTERIOR	3.399	303	1	3.703
- Centros Penitenciarios	1.944	220	-	2.164
- Resto de personal	1.455	83	1	1.539
JUSTICIA	137	23	-	160
PRESIDENCIA	1.450	68	37	1.555
- Patrimonio Nacional	1.040	32	37	1.109
- Resto de personal	410	36	-	446
SANIDAD, SERV. SOCIALES E IGUALDAD	1.497	802	5	2.304
- Area de Seguridad Social	1.123	779	-	1.902
- Resto de personal	374	23	5	402
TOTAL	51.000	4.323	1.036	56.359

■ FIJOS
■ TEMPORALES
■ FIJOS DISCONT.



*No incluye el personal laboral con contrato de trabajo de duración no superior a 6 meses.