



CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA



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 al servicio de las Entidades Locales

Presentado por Susana Bartolomé González

Tutorizado por M^a Luisa Piñuela Martín

Segovia, 16 de junio de 2015.

ÍNDICE

ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS.....	Página 3
INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	Página 4

CAPÍTULO 1

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES

1.1 Clasificación del personal al servicio de las Entidades Locales.....	Página 6
--	----------

CAPÍTULO 2

FUNCIONARIOS DE CARRERA

2.1 Normativa aplicable.....	Página 9
2.1.1 Normativa aplicable a los Funcionarios de Habilitación Nacional.....	Página 10
2.2 Acceso al empleo público.....	Página 10
2.3 Sistemas y procedimientos de selección.....	Página 12
2.3.1 Sistemas y procedimientos de selección de los funcionarios de carrera.....	Página 13
2.3.2 Sistemas y procedimientos de selección de los FFHN.....	Página 14
2.4 Régimen jurídico.....	Página 15
2.4.1 Derechos.....	Página 15
2.4.2 Deberes.....	Página 17
2.5 Funciones reservadas a funcionarios.....	Página 18
2.6 Adquisición, situaciones y pérdida de la condición de funcionario.....	Página 20
2.6.1 Adquisición de la condición de funcionario de carrera.....	Página 20
2.6.2 Situaciones en las que se puede encontrar un funcionario de carrera.....	Página 20
2.6.3 Pérdida de la condición de funcionario de carrera.....	Página 21

CAPÍTULO 3

PERSONAL LABORAL

3.1 Normativa aplicable.....	Página 24
3.2 Selección, contratación y cese.....	Página 25
3.2.1 Selección.....	Página 25
3.2.2 Contratación.....	Página 26
3.2.3 Cese.....	Página 27
3.3 Régimen jurídico.....	Página 28
3.3.1 Derechos.....	Página 28
3.3.2 Deberes.....	Página 29

CAPÍTULO 4

PERSONAL EVENTUAL

4.1 Normativa aplicable.....	Página 31
4.2 Nombramiento y cese.....	Página 31
4.3 Número máximo de puestos.....	Página 32
4.4 Régimen jurídico.....	Página 34
4.5 Funciones a realizar.....	Página 34
4.6 Régimen retributivo.....	Página 36

CONCLUSIONES.....	Página 37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	Página 38

ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS

Art.	Artículo
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ET	Estatuto de los Trabajadores
FFHN	Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional
LRBRL	Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local
LFCE	Ley de Funcionarios Civiles del Estado
LRFP	Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública
LRJPAC	Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Publicas y del Procedimiento Administrativo Común
LRSL	Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local
RD	Real Decreto
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TRLHL	Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales
TRRL Local	Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo que se expone a continuación consiste en un estudio analítico del personal al servicio de las Entidades Locales en España. El tema de estudio fue elegido debido a la importancia que tiene hoy en día la posibilidad de tener un puesto de trabajo estable, duradero y permanente, y como es en este caso, el ámbito de la Administración, ya sea en la Administración Estatal, la Administración Autonómica o la Administración Local, la cual me compete.

El empleo público local se ha visto afectado por numerosas reformas o, mejor dicho, medidas de ajuste, todas con en el fin recortar y reducir costes. La última y en la que más se basa este trabajo es la reforma contenida en la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local conocida como LRSAL. El objetivo principal de dicha reforma, y como bien lo resume en su preámbulo, es adaptar la organización y el funcionamiento de las Entidades Locales a los principios de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera y eficacia en el uso de los recursos públicos. Para poder llevar a cabo a este objetivo, alguna de las medidas son: reducción de retribuciones, congelar las ofertas de empleo público, ampliar la jornada pero reducción derechos laborales, llevar a cabo despidos colectivos, aumentar la edad de jubilación, etc.

Todas estas medidas se irán viendo a lo largo del trabajo como han afectado a cada uno de los tipos de personal (funcionarios, laborales y eventuales), ya que se estudiará la normativa que se aplica a cada uno, forma de acceso y selección, ámbito funcional, derechos y deberes, situaciones y cese, entre otros temas.

También se estudiará el colectivo de los funcionarios con habilitación de carácter nacional, que sin ninguna duda, es la modificación más importante de la última reforma del 2013, pretendiendo reforzar la independencia e imparcialidad de estos funcionarios en relación con la Entidad Local para la que presta servicios.

CAPÍTULO 1

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES

1.1 Clasificación del personal al servicio de las Entidades Locales

Conforme al Art. 89 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LBRL) el personal al servicio de las Entidades Locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

-Funcionarios de carrera: aquellos que, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria, regulada por el Derecho Administrativo, la cual permite el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente (Art.9 EBEP). De esta definición formal se puede sacar tres preceptos claves: “nombramiento legal, naturaleza estatutaria del vínculo que les une con las Administraciones Públicas y por tanto regulada por el Derecho Administrativo, y el desempeño de sus funciones profesionales retribuidas de carácter permanente” (Fuentetaja Pastor, 2013, p. 365).

El RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL) distingue entre funcionarios de la Administración Local y funcionarios de carrera de la Administración Local. Los primeros son aquellos que están vinculados a la Administración Local por medio de una relación de servicios profesionales retribuidos, relación regulada por el Derecho Administrativo. En cambio los segundos, sometidos a un nombramiento legal, desempeñan servicios de forma permanente, forman parte de las plantillas de la Entidades Locales y sus sueldos fijos son a cargo de las consignaciones de personal según el presupuesto de dicha Entidad Local. Entendiendo con esto que, del segundo grupo están excluidos los funcionarios interinos, ya que son nombrados por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, careciendo del carácter permanente e inamovible. Esas circunstancias de necesidad y urgencias son las que encontramos en el Art. 10 EBEP: cuando existen plazas vacantes porque no se han cubierto por funcionarios de carrera, siempre y cuando se hayan incluido en la oferta pública de empleo de ese ejercicio, para realizar sustituciones de forma transitoria, para realizar programas temporales cuya duración no podrá ser superior a tres años (pudiendo ampliarse en doce meses más) y cuando se dé un exceso o acumulación de tareas, cuya duración será de seis meses en un periodo de doce meses.

-Personal laboral: el EBEP define a este personal en su Art. 11.1 como “el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios por las Administraciones Públicas” (Fuentetaja Pastor, 2013, p. 375). En función de la duración del contrato pueden ser:

-Personal laboral fijo: es aquel empleado contratado por una Administración con carácter permanente, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, una vez que ha superado los correspondientes procesos selectivos, pudiendo ser despedido si concurre alguna de las causas legalmente previstas de despido. Este personal tiene derecho a recibir la prestación por desempleo a diferencia de los funcionarios.

-Personal laboral temporal: es aquel que está vinculado a una Administración Pública mediante una relación laboral de carácter temporal y con duración determinada, pudiendo ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Podrá seguir cualquiera de las modalidades que están previstas en la legislación laboral (contratos formativos o en prácticas, por obra o servicio, eventuales o interinos, de relevo, etc.), siempre y cuando se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y transparencia. Se han de formalizar por escrito y en el caso de que realicen verbalmente pasarán a ser indefinidos fijos y a tiempo completo. Si el trabajador temporal no ha sido dado de alta en la Seguridad Social por la Entidad Local competente,

pasará a ser fijo en la plantilla (Art. 15.2 ET) (López Benítez, Cantero Martínez, & Puerta Seguido, 2001-2015). Y en caso de que se realicen en fraude de Ley se presumirán por tiempo indefinido (Art. 15.3 ET). Este tipo de contratos ha motivado la aparición de uno nuevo que a continuación expongo.

-Personal laboral indefinido: en palabras de López Benítez, Cantero Martínez, & Puerta Seguido (2001-2015) es aquel que se encuentra a caballo entre el personal laboral fijo y el temporal. Continúan explicando que su origen es básicamente jurisprudencial, debido a una enmienda que se presentó durante la tramitación parlamentaria del EBEP para amortizar principalmente las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) para cuando se diera la contratación temporal irregular. En caso de que se despidiera de forma improcedente, tendrá derecho a ser readmitido y de forma indefinida. Realizar un contrato indefinido no convierte al trabajador en fijo de plantilla, pero si no es dado de alta en la Seguridad Social, sí adquirirá la condición de fijo. Otra gran diferencia entre los fijos y los indefinidos es que para los primeros sí existen procesos de funcionarización.

-Personal eventual: es aquel nombrado, no contratado, por las Administraciones Públicas para el desempeño, solamente, de funciones de confianza o asesoramiento especial y de manera temporal, no permanente (Art. 12.1 EBEP). El número, características y retribuciones serán fijadas por el Pleno de cada Corporación al comienzo de su mandato y sólo se podrán modificar al aprobarse los nuevos presupuestos anuales.

CAPÍTULO 2
FUNCIONARIOS DE CARRERA

2.1 Normativa aplicable

Los funcionarios al servicio de la Administración Local se rigen por la LBRL y, lo que no se encuentre dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), por la restante legislación del Estado (RD 781/1986 TRRL), así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del art. 149.1.18ª de la Constitución Española, como bien lo refleja el Art. 92.1 LBRL. De forma paralela, en este mismo sentido el EBEP establece en el art. 3.1: “El personal funcionario de las Entidades Locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local”. Con la nueva redacción que da la LRSAL se especifica que la legislación estatal a la que se hace referencia es principalmente el EBEP y, de forma supletoria, la restante legislación estatal, como por ejemplo es el Real Decreto Legislativo anteriormente nombrado y el RD 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional. Esta prelación normativa se establece en el artículo constitucional mencionado, ya que el Estado tiene competencia exclusiva en la regulación de las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y de los funcionarios a su servicio.

Mellado (2015) afirma que de esta manera se recupera

El tradicional orden de prelación de fuentes a favor de las normas de función pública recogidas en la propia legislación básica de régimen local sobre las de la legislación básica general de empleo o función pública, matizándose a la vez (...) el propio modelo básico de fuentes contenido en el art. 3.1 EBEP (p. 7).

Lo que sí es llamativo y criticable como bien expone Domingo Zaballos (2014), es que la LBRL prevalezca a todos los funcionarios de las Entidades Locales; es comprensible que a los miembros de los cuerpos de policía local se les aplique primero la Ley Orgánica 2/1986, de Cuerpos y Fuerzas de seguridad, así como otras destinadas específicamente para ellos.

También el apartado 2 y 3 del Art. 92 LBRL se han visto modificados con la LRSAL, en los cuales se refleja la regla general del desempeño de los puestos de trabajo por personal funcionario, tanto en las Entidades Locales como en Organismos Autónomos, los cuales antes no se mencionaban. Respecto a la nueva redacción Domingo Zaballos (2014) hace una anotación, y es que por el mero hecho de sólo poner “funcionario” y no haber puesto “funcionario de carrera”, se entiende que la reserva de funciones no impide la existencia de funcionarios interinos, ya que si la Ley hubiera querido eliminar dicha categoría lo hubiera hecho expresamente y no es el caso, ya que les nombra en el apartado 7 del nuevo Art. 92 bis de la LBRL, donde sus nombramientos provisionales han de ser realizados por las Comunidades Autónomas. Lo que no es admitido por la Ley es que las funciones reservadas para funcionarios sean ejercidas por personal laboral o personal eventual. Con esta reserva de funciones lo que se pretende es dar preferencia al régimen funcional y así poder reducir el alto porcentaje de personal eventual y, sobre todo, laboral que hay en las Administraciones Locales, ya que es mucho más alto que en otras Administraciones Públicas. Como se recoge en el trabajo “¿Hay muchos empleados públicos en España? Eficiencia y efectividad en el contexto de la OCDE” de Arenilla Sáez, M., y Delgado Ramos, D. (Sánchez Morón, 2013) en 2013 el 53,42 % era personal laboral, en cambio, sólo el 39,75 % era funcionario. Con la nueva redacción legal no sólo se va a reducir el porcentaje de laborales, ya que se va a dificultar en cierta medida su contratación, sino que se va a relanzar las demandas de funcionarización en el ámbito local.

2.1.1 Normativa aplicable a los Funcionarios de Habilitación Nacional

También cabe mencionar la variación que ha sufrido la normativa que regula a los actualmente denominados “Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional” (FFHN). Tradicionalmente este cuerpo ha sido regulado por legislación básica de régimen local, como por ejemplo desde 1924 por el Estatuto Municipal, la Ley Municipal Republicana de 1935, por la actual Ley 7/1985 LBRL, el RD 781/1986 TRRL, o por el RD 1732/1994, de 29 de junio, de provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional, entre otras muchas.

La reforma que introdujo el EBEP en la disposición adicional segunda (actualmente derogada) tenía como objetivo descentralizar en las Comunidades Autónomas competencias esenciales del proceso de selección y provisión de puestos de trabajo, así como la potestad sancionadora; lo contrario que la actual reforma de la LRSAL tiene como objetivo, ya que lo que se pretende en este momento es reasignar nuevamente dichas competencias al Estado (Art. 92 bis LBRL). El fin de elevar a rango legal determinadas normas del régimen jurídico de dichos funcionarios es para garantizar en mejor medida su naturaleza de habilitados nacionales, así como para asegurarles su independencia frente a las Entidades Locales en las que prestan sus funciones de control interno.

2.2 Acceso al empleo público

Como bien se establece en la LBRL (Art.90), será la propia Corporación Local la que ha de elaborar anualmente la plantilla del personal a su servicio, así como la Relación de Puestos de Trabajo, siempre conforme al Presupuesto. En dicha plantilla se tiene que reflejar los puestos de trabajo reservados a funcionarios, a personal laboral y al personal eventual, respetando en todo momento los principios de racionalidad, economía y eficiencia. También se ha de indicar las escalas, subescalas, los tipos de funcionarios que va a haber y su clasificación. Dicha plantilla y Relación de Puestos de Trabajo, una vez aprobadas, se deberá remitir una copia de cada una de ellas en el plazo de 30 días de su aprobación, junto al Presupuesto de ese año correspondiente, a la Administración General del Estado y a la Comunidad Autónoma respectiva.

La selección de los funcionarios se hará en función de la oferta de empleo público, debiendo quedar reflejada en la OPE y teniendo en cuenta las plazas vacantes disponibles. Ha de hacerse públicamente mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de selección establecidos y correspondientes, garantizando en todo momento los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La Oferta de empleo público es un instrumento de administración de los recursos humanos, así como de gestión de la provisión de las necesidades de personal, creado por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP) y contemplado también en el Art. 70 EBEP; valiendo tanto para la Administración General del Estado, como para las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales. A través de esta oferta se comunicará a los ciudadanos de las necesidades de personal que tiene dicha administración para poder ser cubiertas por personal ajeno a la entidad u organización, y también se les informará de las plazas vacantes existentes en ese momento.

Este instrumento tiene dos objetivos principales según Santamaría Pastor

Por un lado, regularizar el ritmo de las pruebas de selección, imponiendo la convocatoria anual de todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente, con el objeto de que no se perpetuaran las situaciones de interinidad; y, de otro lado, ofrecer una

información completa y con una cierta antelación de las plazas vacantes, proporcionando una seguridad mínima al colectivo de aspirantes (Gamero Casado & Fernández Ramos, 2010, p. 250)

La Oferta de empleo público deberá recoger todas las plazas vacantes con asignación presupuestaria e incluida en el proceso selectivo y hasta un 10 % adicional. También ha de recoger las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos correspondientes al dicho ejercicio, y de no ser posible, se hará en el siguiente, salvo que se haya optado por la amortización (Art. 10.4 EBEP). En el contenido de la oferta también encontramos las plazas destinadas a personas con discapacidad, siendo actualmente un cupo no inferior al 7 %, que al menos, el 2 % han de ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual (Art. 59.1 EBEP). Según el Art. 70.3 EBEP, la oferta de empleo público podrá recoger medidas derivadas de la planificación de recursos humanos. En cuanto al aspecto temporal, será aprobada y publicada anualmente dentro del plazo de un mes desde la aprobación del presupuesto, debiendo desarrollarse en el plazo improrrogable de tres años, así como publicarse en el Diario oficial correspondiente. Gamero Casado & Fernández Ramos (2010) exponen que con la sentencia que dictó el TS el 19 de mayo de 1994 en este sentido temporal, núm. 1994/4428, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, séc. 7ª, parece desprenderse que la exigencia de que dicha oferta de empleo público preceda a la convocatoria puede determinar la invalidez de la convocatoria.

La convocatoria pública es el acto de trámite a través del cual una Administración inicia de oficio el proceso de selección de su personal, y las bases de dicha convocatoria son las reglas a las que ha de ajustarse el desarrollo y conclusión del proceso selectivo. Se puede decir, y como tradicionalmente ha considerado la Jurisprudencia, que las bases de la convocatoria constituyen la Ley del concurso o de la oposición, con fuerza vinculante suficiente tanto para los aspirantes que participen en las pruebas selectivas, para los órganos de selección, así como para la propia Administración que las elabora y las aprueba.

Ambos trámites han de ser obligatoriamente públicos, ya que en caso contrario, sería completamente nulo el procedimiento selectivo. Se ha permitido desde siempre impugnar las bases de forma separada a la convocatoria, pero esta impugnación ha de hacerse en el momento oportuno a partir de su publicación, ya que se entiende que han sido consentidas y firmes, y no hacerse posteriormente debido a un resultado negativo de las pruebas.

Para el acceso a la función pública se deberán de respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, de acuerdo a lo establecido en el EBEP, así como en el resto de ordenamiento jurídico, como bien expone el Art. 55.1 del EBEP. Junto a estos principios hay que añadir los establecidos en el mismo artículo apartado 2 como son: publicidad de convocatorias y bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica de actuación de dichos órganos, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o las tareas a desarrollar, agilidad en los procesos de selección, sin perjuicio de la objetividad; y así lo establecen ciertas sentencias dictadas en este sentido (STS núm. 278/2012, de 26 de septiembre de 2012 y núm. 6529/2011, de 24 de julio de 2013, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 7ª). Dichos principios están determinados por los Arts. 23.2 y 103.3 de la CE, los cuales establecen que los ciudadanos tienen el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos y la Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. Con el Art. 23.2 CE hay una estrecha vinculación con el Art. 14 CE, en el cual se establece la igualdad ante ley, por lo que no puede existir ningún acto discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, razón, religión...en cuanto al acceso al empleo público.

Para poder realizar las pruebas de acceso a la Administración Local se ha de cumplir con los requisitos fijados en el Art. 56.1 del EBEP (independientemente del tipo de funcionario) como son: ser español o tener la nacionalidad española, tener la edad exigida, no estar por debajo de la mínima de 16 años, ni superar la edad máxima de jubilación, poseer la titulación exigida, así como el manejo de dos lenguas cooficiales en aquellas Comunidades Autónomas que lo exigen, poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas y no haber sido separado mediante expediente o encontrarse inhabilitado.

En palabras de Gamero Casado & Fernández Ramos (2010)

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 merito (p. 252).

Pero no todos los funcionarios se rigen por el mismo sistema, ya que los Funcionarios de Habilitación Nacional tienen otras reglas, como bien se recoge en el Art.92 bis LBRL. Tanto la oferta de empleo público que les compete, como la selección, formación y su habilitación, no será competencia de la Corporación Local sino del Estado. Éste también será el encargado de establecer las especialidades de creación, clasificación y supresión de dichos puestos, así como la forma de provisión, siendo el concurso el sistema más utilizado para esos funcionarios. Dentro de estos hay que matizar que, aquellos que pertenezcan a las subescalas de Intervención-tesorería y Secretaría serán seleccionados, formados y habilitados por el Instituto de Estudios de la Administración Local.

2.3 Sistemas y procedimientos de selección

Las Entidades Locales, como cualquier otra Administración Pública, para poder llevar a cabo su actividad y cumplir con sus funciones deberán seleccionar a su personal a través de los diferentes sistemas selectivos. Este proceso es fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, ya sea a corto o a largo plazo, ya que una mala selección de personal podría acabar en la quiebra de la organización (ámbito privado), o con grandes pérdidas económicas y por lo tanto una nueva selección en cuanto al sector público se refiere.

Los procesos selectivos deberán garantizar la libre concurrencia sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en el EBEP. Se tendrá muy en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar (pudiendo ser éstas también prácticas) 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 destrezas, así como comprobar el dominio de idiomas y, en su caso, en la superación de pruebas físicas. 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. 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 APP.

2.3.1 Sistemas y procedimientos de selección de los funcionarios de carrera

Los sistemas de selección del personal funcionario de carrera al servicio de Entidades Locales son la oposición o concurso-oposición, pudiendo aplicarse (sólo en virtud de Ley y de forma excepcional) el concurso, que consiste en la valoración de méritos. También se podrá aplicar el sistema de libre designación para cubrir vacantes que tenían que ser ocupadas por estos funcionarios. En estos dos últimos casos, además de participar los funcionarios de la propia Entidad Local convocante, también podrán participar funcionarios de cualquier Administración Pública (Art. 101 LBRL).

Tanto las pruebas de selección como los concursos para la provisión se regirán por las bases que apruebe el Presidente de la Corporación, siendo de éste la competencia de su convocatoria (Art. 102 LBRL).

-Oposición: prueba o conjunto de pruebas, con carácter eliminatorio, de diversa índole (conocimientos, aptitudes, habilidades, etc.) con el objetivo de evaluar las condiciones de aptitud de los aspirantes a ser empleado público. Estas pruebas no sólo son escritas, sino también orales, pudiendo comprobar el manejo de lenguas oficiales o superar pruebas físicas. “Es el sistema que garantiza una mayor igualdad en el acceso a la función pública, pues todos los aspirantes se encuentran en una misma posición jurídica de igualdad al inicio de las pruebas” (Gamero Casado & Fernández Ramos, 2010, p. 256). El problema de este sistema es que tradicionalmente se ha basado en pruebas donde se valoraban sólo conocimientos adquiridos memorísticamente y que apenas tenían relación con las funciones que posteriormente iban a desarrollar en su puesto de trabajo. Por tanto se puede decir que es un sistema competitivo, en el que sólo se valoran y se tienen en cuentas las pruebas que han realizado los aspirantes para esa oposición y el ingreso será por orden de prelación en función de los resultados obtenidos.

-Concurso: procedimiento selectivo basado en evaluar, comprobar y calificar a los aspirantes en función de los méritos que posean y posteriormente establecer un orden de prelación. Se puede decir que es un sistema eliminatorio ya que impide la participación de aquellos aspirantes que no posean méritos. Serán las bases de la convocatoria las que indiquen que se consideran méritos, pudiendo entenderse también como mérito algunos requisitos de capacidad como es poseer una titulación adicional a la requerida o manejar otra lengua oficial, y, sin ninguna duda, se considerará mérito y no es un requisito de capacidad el tener experiencia y práctica laboral (STC núm. 281/ 1993, de 27 de septiembre, Sala Segunda, FJ 2º). Se puede considerar el sistema de selección más apto para seleccionar los perfiles profesionales que se necesitan en las Administraciones Públicas para cubrir las distintas ocupaciones, siempre y cuando se utilice correctamente (Mauri Majós, 2001-2015). La misma opinión tiene Sospedras (2007)

El sistema normal de selección es el concurso de méritos (...); por el contrario, el sistema de concurso- oposición u oposición sólo se establece para los casos en que sea necesario por las características de los puestos de trabajo a cubrir o cuando el elevado número de plazas así lo aconseje (p. 66).

-Concurso – oposición: es un sistema selectivo mixto de los dos anteriores, ya que está formado por una fase de concurso y otra de oposición. No hay ningún orden secuencial establecido legalmente, pero como es más normal y así está previsto para las Entidades Locales, es que si se desarrolla primero el concurso, éste no tenga carácter eliminatorio y así los aspirantes podrán demostrar posteriormente su capacidad. Independientemente del orden de las fases, han de ser calificadas de forma separada, no pudiendo acumularse la valoración de méritos en las dos, conocido como sistema de la “mochila” (STC núm. 67/1989, de 18 de abril, Sala Segunda). Para superar este sistema se ha de aprobar las dos fases por separado, la

nota final es la suma de los resultados obtenidos en ambas fases. Se realizará una lista con todos los resultados de todos los aspirantes encabezándola el que mejor nota haya obtenido.

En el ámbito local no se establece ningún orden de aplicación de los sistemas de selección, pero se opina que de esta manera se cumplirán de una manera más efectiva los principios anteriormente mencionados.

2.3.2 Sistema de acceso de los FFHN

El acceso de estos funcionarios es bastante particular debido a las dos fases, una es la habilitación y la otra es el propio ingreso. Tanto la selección, como la formación y la habilitación corresponden al Instituto de Estudios de Administración Local, debiendo aprobar la Administración General del Estado las convocatorias, bases y programas, siempre en colaboración con la Entidad Local. Las pruebas de habilitación serán básicamente a través de los procesos de oposición o concurso-oposición. Una vez superadas dichas pruebas obtendrán la habilitación e ingresarán en la Función Pública Local, estando legitimados o habilitados para participar en los concursos convocados para la provisión de puestos de trabajos reservados para estos funcionarios.

La forma normal de provisión de puestos de trabajo para los FFHN es el concurso (ordinario o singular y unitario o estatal) y, como forma excepcional, la libre designación. En dichos concursos se tendrán en cuenta los méritos generales como son la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, cursos formativos o la antigüedad, también se tendrá en cuenta los méritos correspondientes a las especialidades de cada Comunidad Autónoma y por los méritos específicos de cada puesto de trabajo concreto. Los méritos generales serán determinados por la Administración del Estado y su puntuación alcanzará un mínimo del 80 % del total posible del baremo establecido; los méritos referidos a las especialidades de las Comunidades Autónomas se regirán por lo que dicten éstas y su puntuación podrá alcanzar hasta el 15 % del total posible; y por último los específicos serán determinados por las Entidades Locales y valorados hasta un 5 % del total posible.

Las Entidades Locales con puestos vacantes serán las que aprueben las bases del concurso y realicen las convocatorias, remitiéndoselo a la Comunidad Autónoma correspondiente para que lo publique en los diarios oficiales; en cambio, la Administración General del Estado será la encargada de convocar el concurso unitario, el cual se encuentra regulado en el RD 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (modificado por el RD 834/2003, de 27 de junio) como un “concurso de carácter perceptivo y supletorio con dimensión nacional para cubrir puestos de trabajo vacantes no cubiertos (no convocados, no adjudicados o solicitados expresamente para provisión por concurso unitario) por los concursos ordinarios realizados por la correspondiente Corporación Local” (Martínez Marín, 2001-2015, p. 3).

Otro sistema de provisión es la libre designación, establecido con carácter excepcional para las Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares y Ayuntamientos de municipios con una población superior a cien mil habitantes. Las bases de la convocatoria serán aprobadas por el Pleno de la Corporación, es decir, por el Presidente. En caso de cese, la Entidad Local deberá de mantener al cesado en la misma categoría, grupo de titulación y Entidad, y su remuneración no podrá ser inferior en más de dos niveles a la del puesto para el que fue designado.

Las Comunidades Autónomas también podrán llevar a cabo otros sistemas de provisión, de acuerdo con la normativa establecida por la Administración del Estado, como son los nombramientos provisionales, las comisiones de servicios, las acumulaciones y los nombramientos accidentales e interinos. Martínez Marín (2001-2015) los explica diciendo que el nombramiento provisional tiene carácter prioritario sobre el resto y la competencia para llevarlo a cabo es de la Comunidad Autónoma correspondiente, siempre de acuerdo a la

Corporación Local y del interesado, aunque éste último (siempre y cuando cumpla los requisitos) podrá solicitar que le nombren a él y, por tanto, se produce automáticamente el cese de la persona que ocupaba ese puesto. En cuanto a las comisiones de servicios, las Comunidades Autónomas las podrán conferir a los FFHN destinados en su territorio y la Dirección General en casos extraautonómicos y supranacionales. Para que se puedan realizar las comisiones de servicio es necesario la conformidad de ambas Administraciones y que el funcionario comisionado tenga la habilitación nacional. Las acumulaciones consisten en la posibilidad de desempeñar dos puestos de trabajo cuando se quede vacante un puesto reservado a funcionarios con habilitación en la Entidad Local próxima. Para ello tiene que cumplir cuatro requisitos: petición de la Corporación, acuerdo del funcionario habilitado interesado en ello, conformidad de la Entidad donde presta servicios en ese momento y acreditación del Ayuntamiento donde se va a proceder a la acumulación de que este puesto no ha podido ser cubierto por nombramiento provisional o por comisión de servicios. Y por último, los nombramientos accidentales se podrán realizar cuando haya sido imposible cubrir la vacante por alguno de los procedimientos anteriormente explicados, ya que la Entidad Local está obligada a solicitarlos previamente.

Para realizar un nombramiento interino se deberá de llevar a cabo por lo menos un concurso, siempre respetando los principios de igualdad, capacidad y merito, y basta con que la persona tenga en posesión la titulación exigida para el acceso a la subescala y categoría a la que el puesto pertenece, una propuesta del nombramiento por parte de la Entidad Local, un informe favorable de la Comunidad Autónoma y la resolución del nombramiento de la Dirección General de la Función Pública.

2.4 Régimen Jurídico

2.4.1 Derechos

Para saber todos los derechos que tienen los funcionarios de carrera al servicio de las Entidades Locales se ha de seguir el orden normativo establecido en el Art. 92.1 LBRL, por lo que disponen de los derechos establecidos en la legislación de régimen local (LBRL), los que se encuentren dispuestos en el EBEP, en la restante legislación del Estado en materia de función pública (RD 781/1986 TRRL) y en la legislación de las Comunidades Autónomas, en este caso acudiremos la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

Dado que la LBRL no dice nada al respecto, acudimos al EBEP donde encontramos tanto derechos individuales (Art. 14) como derechos individuales ejercidos colectivamente (Art. 15) y otros que se encuentran a lo largo del Título III. Algunos de estos derechos “fundamentalísimos” están recogidos en la Constitución Española 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, vinculando al poder público (y por tanto a la ley), son derechos subjetivos por lo que podemos acudir a los tribunales directamente para exigir su eficacia.

En el RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local encontramos de manera general los derechos de los funcionarios de carrera en las Entidades Locales, articulado que nos remite a la legislación de las Comunidades Autónomas. Entre los derechos encontramos el derecho al cargo, a la inamovilidad en la residencia, incluyendo a los FFHN, a la protección que requiera el ejercicio de sus cargos, así como, el derecho a recompensas, permisos, licencias, vacaciones retribuidas y una asistencia medico-farmacéutica. Esta última mencionada será de obligación

CAPÍTULO 2

de las Entidades Locales en ofrecerla según los términos previstos en la legislación vigente. Respecto a los derechos pasivos (pensión de jubilación, viudedad, orfandad, incapacidad permanente...) cabe decir que se regirán por su legislación específica, debiendo ser homologada a la normativa general de los funcionarios civiles del Estado (Art. 139.3 RD 781/1986 TRRL). Se trata de una redacción en términos generales, por lo que cada Comunidad Autónoma deberá detallar en su legislación; en este caso acudimos a la legislación de Castilla y León, Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, en concreto, Capítulo IV del Título IV, donde encontramos los derechos, deberes e incompatibilidades. El Art.57 recoge derechos como el mantenimiento de su condición funcional, al desempeño efectivo de las tareas o funciones propias de su cuerpo o escala disponiendo de los medios necesarios para ello y a no ser movidos salvo lo que lo disponga la Ley, con este derecho se observa su característica de permanencia e inamovilidad que expresa el EBEP; a la carrera profesional, a través de los mecanismos de progresión y promoción profesional establecidos en la Ley, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad; percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio establecidas legalmente; derecho a la formación y cualificación profesional; a ser informados por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente, y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidad que les incumben; a ser respetada su intimidad y dignidad en el trabajo; derecho a disfrutar las vacaciones, permisos y licencias establecidos; a recibir por parte de la Administración Pública protección eficaz en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo, así como a recibir asistencia y protección por la misma en el ejercicio legítimo de sus tareas, funciones o cargos, en los términos previstos en la Ley; derecho a la jubilación en los términos y condiciones establecidos; a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación y al ejercicio de las libertades sindicales y del derecho de huelga de acuerdo con la legislación vigente en la materia. Continúa el mismo precepto, en su apartado 2, que dichos derechos pueden ser aplicables al personal interino y al personal eventual, siempre y cuando el derecho lo permita. Y se podrán aplicar al personal laboral cuando dichos derechos no estén regulados en su normativa laboral específica y sea compatible con la naturaleza de la relación jurídica que les vincule a la Administración.

Cabe mencionar en este apartado los derechos de representación colectiva de la Policía Local, los cuales se encuentran dispuestos en la LO 6/1985, de 1 del Poder Judicial; 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana, la LBRL y el EBEP, así como las peculiaridades establecidas por cada Comunidad Autónoma (como por ejemplo la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León y el Decreto 84/2005, de 10 de noviembre, por el que se aprueban las Normas Marco a las que han de ajustarse los Reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León). Los derechos de este personal serán los derivados de la Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los establecidos con carácter general para los funcionarios de la Administración Local. Están privados del derecho de huelga así como de acciones sustitutivas o similares (Art. 6.8 LOFCS) (STSJ del País Vasco núm. 503/ 2006, de 11 de Septiembre, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec.1ª, FJ 3º). En cuanto al derecho de libertad sindical, la Constitución Española en su Art. 28.2 por un lado permite al legislador limitar y prohibir dicho derecho a las fuerzas o institutos armados y a los cuerpos sometidos a disciplina militar, y por otro lado, le atribuye la competencia de regular dicho derecho para los funcionarios públicos. Los policías locales tendrán los mismos derechos sindicales que el resto de funcionarios civiles del régimen común, rigiéndose por la LOLS.

2.4.2 Deberes

Las obligaciones o los deberes de los funcionarios, al igual que los derechos, estarán determinadas por su legislación específica (LBRL), por el EBEP y por la legislación sobre función pública de la correspondiente Comunidad Autónoma, como bien expone el Art. 144 del RD 781/1986 TRRL.

Dado que este artículo es poco explicativo y apenas nos indica algo sobre las obligaciones, acudimos a la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León en cuyo Art. 63 encontramos los deberes que han de respetar, entre ellos: deben de respetar la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía y el resto del Ordenamiento Jurídico; ejercer sus tareas, funciones o cargos con lealtad e imparcialidad y servir con objetividad los intereses generales; cumplir con diligencia las instrucciones profesionales recibidas por vía jerárquica; realizar con la debida aplicación las funciones o tareas que tengan asignadas; cumplir el régimen de jornada y horario establecidos. La diferencia, dentro del cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el funcionario dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes; mantener sigilo de los asuntos que conozcan por razón de sus cargos o funciones y no hacer uso indebido de la información obtenida; guardar secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente; dar cuenta a las autoridades competentes de aquellas órdenes que, a su juicio, fuesen contrarias a la legalidad o constitutivas de delito; cumplir el régimen de incompatibilidades; tratar con atención y respeto a los ciudadanos y facilitar el cumplimiento de sus derechos y deberes; velar por la conservación y uso correcto de los locales, material, documentos e información a su cargo; no utilizar los medios propiedad de la Administración en provecho propio ni ejercer sus cometidos de forma que puedan beneficiar ilegítimamente a sí mismos o a otras personas; tratar con corrección y consideración a los superiores jerárquicos, compañeros y subordinados; cumplir las funciones para la atención de los servicios mínimos fijados en caso de huelga; observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal o reglamentariamente.

Al igual que sucedía con los derechos, estos deberes también podrán ser aplicables a los funcionarios interinos, al personal eventual y al laboral, siempre y cuando no estén regulados por su normativa específica.

En caso de no existiese una legislación específica sobre esta materia en alguna de las Comunidades Autónomas o que contradiga lo dispuesto en la LBRL, EBEP, restante legislación del Estado en materia de función pública, se les aplicará el Capítulo VI del Título III del EBEP conocido como Código de Conducta. Este Código recoge los deberes de los empleados públicos, los principios éticos y de conducta, por lo que es de aplicación tanto al personal laboral o eventual como a los funcionarios.

Estos deberán de actuar con sujeción a la Constitución Española y conforme a unos principios, como objetividad, integridad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, transparencia, accesibilidad o ejemplaridad, entre otros, respetando en todo momento la igualdad entre hombres y mujeres. Se deberá respetar la Constitución Española en todo su contenido, así como el resto de normas del ordenamiento jurídico, llevar a cabo actos de manera neutra, lo que supone no involucrarse en temas en los que estén afectados de forma personal o familiar. Tienen la obligación de no desvelar ni publicar documentos e informaciones de naturaleza confidencial. Deberán de 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. Han de mantener su formación y cualificación actualizada en todo momento. Asimismo, deberán de rechazar cualquier regalo, favor o servicio que suponga una situación ventajosa que vaya más allá de los usos habituales, sociales, o de cortesía; etc.

2.5 Funciones reservadas a funcionarios

En la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de Función Pública ya se estableció que con carácter general los puestos de cualquier Administración Pública serían desempeñados por personal funcionario, pudiendo ,excepcionalmente, desempeñarse algún puesto por personal laboral. Posteriormente, el EBEP siguió con esta regla, estableciendo en su Art. 9.2 que aquellas funciones que impliquen una participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o para la salvaguarda de intereses generales del Estado y Administraciones Públicas serán exclusivamente de funcionarios públicos. Ante la duda de que funciones pueden ser desempeñadas por personal laboral y cuáles no, la jurisprudencia se ha pronunciado estableciendo que sólo las funciones auxiliares de carácter administrativo, instrumental y apoyo, es decir, el día a día de cualquier Administración Pública, podrán ser realizadas por personal laboral. Una Administración Pública podrá optar por sistema funcional o por sistema laboral, lo que se conoce como “Sistema dual de empleo público” (STJ de Madrid núm.117/2008, de 29 de noviembre, Sala de lo Contencioso-Administrativo, séc.6ª).

Dicha reserva de funciones se sigue manteniendo en la LBRL, en cuyo Art. 92 (apartado 2 y 3) establece el carácter general con el que se han de cubrir los puestos en la Administración Local, así como las funciones que han de desempeñar exclusivamente los funcionarios de carrera, añadiendo a las anteriormente mencionadas, las funciones que impliquen en su ejercicio autoridad y aquellas en las que se garantice la objetividad, imparcialidad e independencia. De esas funciones reservadas a funcionarios, hay funciones que son necesarias en todas las Entidades Locales y que quedan reservadas para los FFHN, las cuales son: Secretaría, fe pública, asesoramiento legal perceptivo, control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera, la presupuestaria, así como la contabilidad, tesorería y recaudación.

La escala de los Funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional se subdivide en tres subescalas: Secretaría, Intervención-tesorería y Secretaría-intervención. En cambio, los funcionarios de carrera que no ocupen puestos de trabajo reservados a los FFHN se integrarán en las escalas, subescalas, clases y categorías que determine la legislación básica estatal, siempre de acuerdo a la titulación exigida para su ingreso. Las escalas posibles para estos últimos son la Administración General y la Administración Especial. La primera (General) se basará en funciones comunes del ejercicio de la actividad administrativa, dividida ésta a su vez por las subescalas Técnica, de Gestión, Administrativa, Auxiliar y Subalterna. La segunda de las escalas (Especial) se basará en funciones que son el objeto peculiar de cada carrera, oficio o puesto, dividida por las subescalas Técnica y de Servicios Especiales.

Con todo lo anteriormente dicho, EL CONSULTOR DE LOS AYUNTAMIENTOS Y DE LOS JUZGADOS: revista técnica especializada en administración local y justicia municipal (2014) analiza la situación del puesto de tesorería, quién ha de desempeñar dicha función. Según el Art. 9 del EBEP se entiende que la tesorería está reservada a ser desempeñada por funcionarios públicos, salvo que se establezca una excepción para que la desempeñe otro tipo de funcionarios o por concejales. En la LBRL encontramos que esta función está reservada a FFHN; entre las funciones del Secretario-Interventor sí se encuentra la intervención pero no la tesorería, aquí es donde surge el problema de qué sucede con esta función en las Entidades Locales, ya que este personal tiene el mismo régimen que los demás habilitados y, por lo tanto, el mismo sistema de nombramiento (ya que la especialidad que se recogía en el anterior Art.92.4 LBRL fue derogada y no se ha recuperado con la LRSAL: “Art. 92.4. La responsabilidad administrativa de las funciones de contabilidad, tesorería y recaudación podrá ser atribuida a miembros de la Corporación o funcionarios sin habilitación de carácter nacional, en aquellos

supuestos excepcionales en que así se determine por la legislación del Estado). Dicha redacción llega a la conclusión de que, la tesorería no puede ser desempeñada por personas que no sean funcionarios públicos y además es necesario que tengan habilitación nacional. Pero este problema sólo surge en las Entidades Locales de menos de 500 habitantes. En estos casos pueden ejercer de Tesorero un funcionario local o un concejal de la Corporación, pero nunca podrán ser personas ajenas por ser una función necesaria y reservada. Como el Art. 92 bis LBRL todavía no ha sido objeto de desarrollo normativo, siguen en vigor las disposiciones que hasta la fecha regulan los FFHN, en concreto sigue en vigor el RD 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, cuyo Art. 2 letra f): “En las Corporaciones locales con Secretarías de clase tercera, la responsabilidad administrativa de las funciones de contabilidad, tesorería y recaudación podrá ser atribuida a miembro de la Corporación o a funcionario de la misma”. Como la Entidad Local tiene la potestad de autorganización (aprobar las plantillas y la RPT, entre otras), también le corresponde al Pleno determinar el régimen de desempeño de las funciones de Tesorería. Es decir, si va a ser un miembro de la Corporación o un funcionario.

También cabe hacer hincapié en el reforzamiento que la LRSAL ha hecho sobre la función interventora de los Interventores y de los Secretarios-interventores. Uno de los objetivos de la reforma es conseguir un mejor control económico-financiero de todas las Entidades Locales y para ello hay que reforzar dicha función. Toma mayor importancia el informe que emite el interventor en aquellos casos en los que se utilice las formas de gestión directa de los servicios públicos de competencia local, como la entidad pública empresarial local o la sociedad mercantil local con capital social de titulación pública. En estos casos el informe de carácter fiscal comprobará si hay capacidad de financiación de los gastos, si tienen deuda pública o si se encuentran en alguna situación de morosidad. Este reforzamiento que la LRSAL pretendió en 2013 sigue en pie con los RD-Ley que se dictaron en 2014 y 2015 (RD-Ley 5/2014, de 4 de abril y RD-Ley 3/2015, de 22 de marzo). En ambos Reales Decretos se prevén una oferta de empleo Público extraordinaria y adicional a la prevista en la tasa de reposición de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 y a la prevista en la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015. Dichas ofertas constan de 210 y 200 plazas respectivamente, considerando que con éstas se puede cubrir parte de ese 35 % de plazas reservadas a la escala de habilitación nacional que están vacantes.

En cuanto al control interno que se ha de seguir, según la modificación dada por el Art.2.2 de la LRSAL al Art.213 del TRLHL, se establece que anualmente los interventores de las Entidades Locales han de enviar a la Intervención General de la Administración del Estado un informe resumen de los resultados de los controles realizados en cada ejercicio, en el plazo y con el contenido que se establezca en las normas dictadas por el Gobierno; lo que supone para estos Interventores locales una dependencia y un control por parte de la Administración General del Estado, que bajo el juicio de Cardosa Zurita (2014) es positivo, evitando que la Entidad Local este aislada y sobre todo esta función, que es como normalmente sucede, y se dé una mayor fiscalización a la Administración Local.

2.6 Adquisición, situaciones y pérdida de la condición de funcionario

2.6.1 Adquisición de la condición de funcionario de carrera

La condición de funcionario de carrera no sólo se adquiere superando las pruebas de selección pertinentes, sino que se deberá de cumplir con unos requisitos sucesivos como es el nombramiento, prestar juramento y la toma de posesión.

El nombramiento será realizado por el órgano competente para ello, en este caso el Alcalde que es el Presidente de la Corporación, debiendo dar cuenta de ello al Pleno y publicarlo en la sede electrónica de dicha Corporación, así como el Boletín Oficial de la Provincia. El principal efecto del nombramiento es que una vez este sea ejecutivo se tendrá derecho a tomar posesión del cargo, pero este no será ejecutivo hasta que no transcurra el plazo establecido para que cualquier otro candidato pueda impugnar el nombramiento.

El acto de acatamiento o prestar juramento de la Constitución Española, del Estatuto de Autonomía correspondiente, así como del resto de Ordenamiento Jurídico, es una obligación personal y directa de los aspirantes a ser funcionario de carrera (STSJ de País Vasco núm.135/2004, de 25 de febrero, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, FD 2º). Este acto consiste en exteriorizar de una forma expresa el deber positivo del empleado público de actuar en el ejercicio de su función con sujeción a la Constitución Española y al Ordenamiento Jurídico, siendo un requisito de igualdad para todos (STC núm. 101/1983, de 18 de noviembre, Sala Primera, FJ 3º).

Y por último, la toma de posesión ha de hacer en el plazo señalado que normalmente es de un mes. Este acto es muy importante ya que con él se obtienen todos los derechos y deberes inherentes a la condición de funcionario de carrera, y en caso de no producirse en el plazo señalado supondría la pérdida de todos los derechos. No podrá suponer un acto discriminatorio (STJCE 41/2006), refiriéndose esto a que en caso de que la aspirante fuera una mujer embarazada con permiso de maternidad, la toma de posesión podrá ser aplazada hasta que finalice el permiso. Una vez tomada la posesión del cargo se asignarán los destinos en función de las calificaciones obtenidas y teniendo en cuenta las preferencias fijadas a favor de personas con discapacidad o aquellas que se promuevan a través de promoción interna (STSJ de Madrid, núm. 1535/2004, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 6ª, FD 2º).

2.6.2 Situaciones en las que se puede encontrar un funcionario de carrera

Las situaciones en las que se pueden encontrar los funcionarios de carrera estarán reguladas por la normativa básica estatal (EBEP) y por la que dicte la Comunidad Autónoma respectiva, pudiendo regularse también de forma supletoria por la legislación de los funcionarios de la Administración General del Estado, siempre teniendo muy en cuenta las peculiaridades del régimen local (Art. 140.2 RD 781/1986 TRRL). La situación más habitual es encontrarse en activo, pero las otras situaciones permiten mantener un vínculo con la Administración, no extinguiéndose la relación de servicio y quedando pendiente de una reincorporación al servicio activo con plenitud de derechos y deberes. Las situaciones son las siguientes: servicio activo, servicio en Comunidades Autónomas, excedencia forzosa o voluntaria, servicios especiales y suspensión de funciones. La Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León especifica en su articulado dichas situaciones, pudiéndose encontrar el funcionario en activo, servicios especiales, excedencia voluntaria, forzosa, por cuidado de familiares, voluntaria incentivada, por razón de violencia sobre la mujer funcionaria, en expectativa de destino, de servicios en otras Administraciones Públicas o en suspensión de funciones.

2.6.3 Pérdida de la condición de funcionario de carrera

La condición de funcionario de carrera de la Administración Local se pierde si concurren algunas de las causas que se exponen a continuación. Estas causas estarán reguladas por la legislación básica estatal, condicionada por la legislación local. En caso de que haya pena de suspensión de cargo público, la relación funcional cesará durante el tiempo de la condena de dicha pena. Es competencia del Alcalde acordar la separación del servicio de los funcionarios de su Corporación, así como las sanciones, siempre dando cuenta al Pleno (Art.21.1 LBRL).

-Renuncia: al ser una causa voluntaria por parte del funcionario, lo deberá de hacer por escrito y ésta ser aceptada por la Administración para la que presta servicios, la cual lo podrá denegar si el funcionario está sujeto a un expediente disciplinario o se ha dictado un auto en su contra. Las renunciaciones voluntarias no impiden o inhabilitan para el nuevo ingreso al servicio de la Administración Local a través de los procedimientos de selección establecidos para ello.

-Pérdida de nacionalidad española: se perderá la condición de funcionario de carrera si éste ha perdido la nacionalidad española, la nacionalidad de algún otro Estado miembro de la Unión Europea o la de cualquier otro Estado, que a través de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, se le permita la libre circulación. Una vez el funcionario haya recuperado la nacionalidad española, o en su defecto, alguna de las otras situaciones de las que se vio privado, podrá solicitar la rehabilitación de la cualidad de funcionario de carrera de la Administración Local.

-Sanción disciplinaria de separación del servicio: procede este caso cuando dicha sanción tenga carácter firme, teniendo la pérdida de dicha condición un carácter definitivo, sin perjuicio de los supuestos de rehabilitación.

-Por imposición de la pena de inhabilitación absoluta o inhabilitación especial: la inhabilitación absoluta procede cuando la sentencia en la que se imponga la pérdida de la condición de funcionario adquiera firmeza, y esta afectara a todos los empleos o cargos públicos que tuviera el funcionario, la cual no supone una sanción disciplinaria bajo el punto de vista de los Tribunales (STS 6751/2007). En cambio, la inhabilitación especial afectara sólo aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia firme. En ambos casos los órganos de gobierno de las Administración Local podrán de forma excepcional conceder la rehabilitación del funcionario de carrera a solicitud de este, siempre teniendo muy en cuenta la gravedad del delito cometido.

-Jubilación forzosa o voluntaria: procede de oficio la jubilación forzosa al cumplir el funcionario los 65 años de edad, pudiendo estar excluidos de esta regla general aquellos que tengan una normativa de jubilación específica como los jueces o el personal docente universitario. Pero dicha edad se podrá prologar como máximo hasta los 70 años siempre y cuando se dicte leyes en este sentido. En cambio, la jubilación voluntaria procede a solicitud del propio funcionario, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social, como son los 30 años de servicio efectivo y tener cumplidos 60 años de edad. En el caso de una jubilación por incapacidad permanente para realizar las funciones de su puesto, el funcionario de carrera podrá solicitar la rehabilitación al servicio cuando hay desaparecido la causa objetiva motivadora de la incapacidad.

Sobre este tema de jubilación se ha estudiado si cabe la posibilidad de la jubilación anticipada para los funcionarios o resulta inviable para este colectivo. La conclusión es que "hoy la jubilación anticipada está excluida del ámbito de aplicación de los funcionarios, incluidos los municipales" EL CONSULTOR DE LOS AYUNTAMIENTOS Y DE LOS JUZGADOS: revista técnica especializada en administración local y justicia municipal (2014, (8), p. 862). Para llegar a esta conclusión se realizó un exhaustivo estudio sobre la normativa aplicable este personal en relación a este tema, como viene siendo la disposición adicional 6ª EBEP, disposición adicional

CAPÍTULO 2

7ª Ley 40/2007 y la disposición derogatoria del RD-ley 20/2013 el cual suprime las referencias del EBEP en cuanto a la jubilación parcial o anticipada. En cuanto a las otras dos normativas, se establece que el Gobierno presente en cada momento deberá de realizar un estudio en el plazo de 1 año en el que se muestre que las formas de jubilación de dicho personal no suponen una discriminación para otros colectivos de características similares (STS 187377/2009).

Y en cuanto a si cabe una indemnización por jubilación del funcionario, es decir, darle un premio, se puede entender que esto es ilegal, ya que sus remuneraciones vienen establecidas en la LRF y dichos premios no encajan en esta regulación. Para ello el Tribunal Supremo ha reiterado en numerosas sentencias (STS 2075/2000, STS 1290/2004, STS 1473/2000) que sentencias de instancia ya anularon pactos o acuerdos en los que se establecían premios por jubilación e incentivos por jubilarse anticipadamente.

CAPÍTULO 3
PERSONAL LABORAL

3.1 Normativa aplicable

El personal laboral que se encuentra al servicio de las Entidades Locales se registrará primordialmente por normas administrativas como la LBRL, el EBEP, por la legislación estatal y autonómica, así como por la legislación laboral (ET) en aquellos preceptos que no se encuentren regulados en la normativa anteriormente mencionada; así viene establecido en 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”*.

Como explican Gamero Casado & Fernández Ramos (2010)

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) (p. 238).

La selección se llevará a cabo según los criterios establecidos en el Art. 103 de la LBRL y, en lo que no se pueda, por el EBEP; pero el régimen de las relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral. Así está establecido en el Art. 177 del RD 781/1986, el cual nos vuelve a remitir a la legislación laboral (ET), que en su Art. 3.1 recoge los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral como son: disposiciones legales y reglamentarias del Estado, Convenios Colectivos, voluntad de las partes reflejada en el contrato de trabajo, usos y costumbres locales y profesionales.

En palabras del autor D'Anjou: *“Con la nueva regulación establecida en el EBEP plantea en cada caso concreto la supremacía del EBEP sobre la normativa del art. 3.1 del ET (...), salvo expresa disposición en contra”* (D'ANJOU ANDRÉS, 2011, p. 826). Sigue explicando que el EBEP supone ser una norma de igual rango que el ET, en cuanto está dictada al amparo del Art. [14]9.1.7º de la Constitución Española, es *“especial”* en cuanto a su referencia única al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (Art. 7) y su promulgación es posterior a la fecha del ET.

Pero lo que sí que hay que aclarar respecto a este tema y como bien hace Sánchez (2013)

En realidad, el Derecho de Trabajo no se ha aplicado nunca ni puede aplicarse en el ámbito de la Administración sin importantes matices, modulaciones o excepciones, pues, dada su naturaleza jurídica, una de las partes de la relación laboral, la Administración, no puede regirse por la autonomía de la voluntad o colectiva con la misma extensión que en el ámbito privado (p. 91).

Continúa más adelante explicando que esto no quiere decir que el Derecho de Trabajo no se pueda aplicar al ámbito público, sino que el Derecho de Trabajo común aplicable al sector privado no se podrá usar en el sector público sin más, por lo tanto habrá que matizar ciertos aspectos. El mismo punto de vista sigue Fuentetaja Pastor (2013) cuando expone que de esta manera se codifican legislativamente las peculiares modulaciones que la legislación y jurisprudencia habían realizado sobre la normativa laboral ya que es imposible aplicarla tal cual a las Administraciones Públicas con todas estas modulaciones

“Estaban motivando la aparición de una relación de trabajo especial paraestatutaria para el personal laboral de la Administración, un nuevo régimen jurídico mixto para sus trabajadores, a caballo entre las normas administrativas y las normas laborales, que no tenía ninguna expresa previsión normativa y que se caracterizaba por el sometimiento

del trabajador de la Administración al Derecho Laboral y, en buena parte, también al Derecho Público (Cantero, 2007)” (Fuentetaja Pastor, 2013, p. 376).

Para poder aclarar mejor cual es el orden de la normativa por el que se rige el personal laboral al servicio de las Entidades Locales, Maeso Seco (2013) nos cita el pronunciamiento de la STSJ ICAN 1922/2011, de 28 de julio, Sala de lo Social, Sec. 1ª, FD 3º. En dicha Sentencia se marca un sistema de orden jerárquico, en el cual prevalece el EBEP como primera normativa a aplicar, seguida del ET, por las normas laborales concordantes (Convenios Colectivos), por los preceptos del EBEP que así lo dispongan y, por último, la voluntad de las partes reflejada en el contrato de trabajo. Pero el problema es establecer la prioridad de la norma a aplicar, ya que varía de unas instituciones a otras. Dicha sentencia expone la sistematización realizada por la doctrina (Jesús Cruz Villalón) que es la siguiente: instituciones reguladas exclusivamente por legislación laboral; instituciones reguladas directamente por el ET o con leves matizaciones en temas como el régimen salarial, promoción profesional, negociación colectiva o contratos de trabajo; el régimen disciplinario estará regulado por el EBEP con aplicación directa y la legislación laboral será de carácter supletorio; para los procesos selectivos se aplicará directamente el EBEP sin remisión a la legislación laboral; los convenios colectivos son de aplicación preferente para las situaciones y los derechos individuales ejercidos colectivamente serán regulados por la legislación laboral.

3.2 Selección, contratación y cese

3.2.1 Selección

Según el Art.91 LBRL, el personal laboral, al igual que el funcionario, será seleccionado conforme a la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, siempre respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La misma normativa continúa en el Art. 103 exponiendo que la selección será llevada a cabo por la propia Corporación Local con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos. En cuanto a la oferta de empleo público, convocatoria y requisitos me remito a lo ya expuesto en el apartado 2.2.

Dado que la LBRL no expone mucho más de este tema en cuanto al personal laboral respecta, acudimos al EBEP, el cual establece en el Art. 61.7 que los trabajadores laborales fijos podrán acceder a través de los procesos selectivos de oposición, concurso-oposición (con las características establecidas en el apartado anterior dedicado a los funcionarios de carrera) o a través del concurso de valoración de méritos.

También el RD 781/1986 TRRL recoge la selección de este personal en el Art. 177, remitiéndonos nuevamente a la LBRL. Para poder completar la selección de los laborales acudimos a la normativa específica de cada Comunidad Autónoma, en este caso la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de Función Pública de Castilla y León, la cual se establece que será la propia Administración de la Comunidad de Castilla y León la que seleccione a su personal funcionario y laboral-fijo con los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso, claro está que respetando en todo momento los principios constitucionales ya mencionados, generalizando que el sistema más habitual para los laborales es el concurso-oposición. Especifica que los laborales-fijos serán seleccionados por concurso oposición y, de forma muy excepcional, la oposición y el concurso. Una vez el personal seleccionado, deberá de superar el periodo de prueba establecido para cada categoría profesional por la legislación laboral. Dicha normativa también especifica la selección para el personal laboral temporal e interinos, los cuales se

regirán por una bolsa de empleo o por una lista abierta y pública. Dicha bolsa de empleo se constituirá para cada cuerpo, escala y especialidad o categoría profesional, con los aspirantes de los procesos selectivos convocados para el desarrollo de las correspondientes Ofertas de empleo público. En caso de que no existieran esas bolsas de empleo y en espera de que se den los resultados de la Oferta de empleo público, la selección se realizará por convocatoria específica.

3.2.2 Contratación

La forma más común de cubrir puestos de trabajo en cualquier Administración Públicas es a través de personal funcionario, pero también cabe la posibilidad de la contratación laboral, la cual puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial y todas aquellas que estén establecidas en la legislación laboral, ya que como bien nos indica el RD 781/1986 TRRL el régimen de éstas relaciones estarán reguladas íntegramente por el Derecho Laboral (ET). Por lo tanto, las modalidades de contratos que se pueden llevar a cabo en las Entidades Locales son las siguientes: contrato indefinido a tiempo completo o a tiempo parcial, contrato temporal (eventual, por obra y servicio, de relevo, interinidad,...) y contrato de formación o en prácticas.

Un tema de debate actual es la duración del contrato fijo-discontinuo en comparación con el contrato fijo-periódico. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos (Art. 15.8 ET) se formalizará para llevar a cabo tareas con carácter fijo-discontinuo que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se caracterizan porque tienen una estabilidad en el trabajo, periodos de no actividad, y el derecho del trabajador a ser llamado cuando se reanude la actividad, pudiendo éste reclamar ante la jurisdicción competente en caso de incumplimiento. Han de hacerse por escrito, con el modelo establecido para ello y como mínimo ha de sostener como contenido la duración estimada, la forma y el orden de llamamiento recogido en el convenio colectivo, así como la jornada laboral y la remuneración a recibir. En cuanto a la duración, “No se requiere una precisión, sino una estimación orientativa (Juan Gil Planas)” (EL CONSULTOR DE LOS AYUNTAMIENTOS Y DE LOS JUZGADOS: revista técnica especializada en administración local y justicia municipal, 2013, (13), p. 1275). Se sabe que hay un periodo de actividad, pero no se sabe las fechas ciertas de inicio y de fin, ha diferencia con el fijo-periódico. El ET tampoco dice nada en cuanto a la forma de cese, tan sólo hace un referencia al finiquito, asique ciertas normas aplicables al llamamiento serán aplicables al cese. Pero una vez finalizada la actividad si se requiere nuevamente mano de obra, el empresario (en este caso la Entidad Local) no está obligado a llamar otra vez a los fijos-discontinuos o darles algún tipo de preferencia, ya que éstos trabajadores carecen de este derecho. Resumiendo, el aumento del periodo de actividad en un momento puntual no modifica la esencia y la naturaleza del contrato indefinido de fijos-discontinuos, ya que sólo se sabe que hay un periodo de actividad, no fechas exactas y, por tanto, no se necesita ninguna formalización de modificaciones en cuanto al tiempo.

❖ **MASA SALARIAL**

La masa salarial es uno de los temas tratados por la LRSAL como novedad específica para este tipo de personal. Limitar el nivel retributivo en función de la Ley General de Presupuestos del Estado no es algo nuevo, y menos para las Entidades Locales, ya que antes también estaba regulado en el Art. 21.2 del EBEP y en el Art. 90 de la LBRL, pero con la reforma se introduce en la LBRL un nuevo Art. 103 bis con la denominación “*Masa salarial del personal laboral del sector público local*”. En primer lugar se establece que serán las propias Entidades Locales las que determinen la masa salarial correspondiente al personal laboral siempre respetando los límites y las condiciones básicas establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El término de masa salarial siempre ha estado muy vinculado al ámbito presupuestario y se ha definido tradicionalmente como nos expone Palomar (2014)

Instrumento que coordinada la habilitación presupuestaria genérica de gastos de personal en el ámbito de una organización o una plantilla cifrando el volumen máximo de gasto que la misma tenía a efectos de su propia administración o, incluso, en el margen de la negociación colectiva (p. 759).

El cálculo ha de hacerse respetando los límites y las condiciones que anualmente se establezcan en la LGPE, cosa que no supone ninguna novedad, pero lo que sí supone una novedad es que las Entidades Locales han de llevar cabo un procedimiento de aprobación y autorización por la Entidad correspondiente, suponiendo un carácter limitativo a efectos de negociación colectiva.

En cuanto al ámbito a de aplicación, es el apartado 2 el que define que se entiende por sector público local. Dicha definición no coincide con la que venía recogida en la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y se aproxima más a las establecidas en leyes como: Ley 17/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 y Ley 22/2013 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

Ya no es sólo a las propias Entidades Locales sino que ahora el sector público local también engloba a los organismos, entidades públicas empresariales, entes públicos, sociedades mercantiles dependientes de la propia Entidad Local, consorcios adscritos a ella en virtud de lo previsto en la legislación básica de régimen jurídico de las Administraciones Públicas, así como las fundaciones que cumplan con los requisitos que se establecen en dicho Art. 103.2 bis. Con esto lo que se pretende es establecer un concepto general de sector público local, siguiendo muy cerca lo ya dicho en Leyes Presupuestarias Generales anteriores, y así evitar que el derecho de personificación acabe con confusiones en las cuentas.

Y por último, el apartado 3 referido a su publicidad, se concede un plazo de 20 días para publicar la masa salarial aprobada en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial Provincial o, en su caso, en el de la Comunidad Autónoma uniprovincial. Se puede deducir que dicho plazo se empieza a computar desde el momento que se adoptó el acuerdo de aprobación. Bajo el punto de vista de Díaz Quesada & González-Haba Guisado (2014) esta obligación hubiera sido suficiente si se sigue lo establecido en el Art. 70.2 de la LBRL, cuando ni siquiera el Art. 169.3 del TRLRHL establece ningún plazo concreto para la publicación del Presupuesto General de la Entidad Local.

3.2.3 Cese

Ni la LBRL ni el EBEP dicen nada al respecto de la extinción del contrato laboral en una Entidad Local, por lo que se ha de remitir íntegramente a la legislación laboral (ET), aunque con numerosas particularidades las cuales estarán marcadas en los Convenios Colectivos del Personal Laboral (CCPL), ya que ninguna Administración Pública se puede adaptar íntegramente a la legislación laboral. Es curioso que ni si quiera el EBEP recoja la extinción laboral de este personal, ya que su objetivo es dar un tratamiento similar a los funcionarios y a los laborales, como sí lo hace con la selección.

El contrato del personal laboral al servicio de una Entidad Local se extinguirá por las causas enumeradas en el Art. 49 del ET, que son las siguientes: mutuo acuerdo de las partes, causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario, expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, dimisión del trabajador, muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador (sin perjuicio de lo establecido en el Art. 48.2), jubilación del trabajador, muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen

correspondiente de la Seguridad Social o incapacidad del empresario (sin perjuicio de los dispuesto en el Art. 44) o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario, despido del trabajador, por causas objetivas legalmente procedentes y por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Siguiendo con esta normativa, el Art. 59.3 establece que el trabajador afectado tendrá un plazo de caducidad de 20 días para interponer demanda contra el despido llevado a cabo por la Administración, pero previamente deberá el trabajador acudir ante el SMAC (Sistema de Mediación, Arbitraje y Conciliación) para poder llegar a un acuerdo y así evitar la tramitación de la vía judicial laboral.

3.3 Régimen Jurídico

3.3.1 Derechos

El personal laboral al servicio de las Entidades Locales disfrutará de los mismos derechos que el personal funcionario, exceptuando derechos como el de inamovilidad y su carácter permanente que son exclusivos del personal funcionario de carrera. Los extranjeros con residencia legal en España tendrán los mismos derechos y podrán acceder al empleo público en iguales condiciones que los españoles.

Estos derechos les encontramos recogidos en el Capítulo I del Título III del EBEP, denominado Código de conducta de los empleados públicos, separando los derechos ejercidos de forma individual de los que se puede ejercer colectivamente. También en los Capítulos II y III del mismo Título encontramos derechos del personal laboral como son la carrera profesional y promoción y las retribuciones, pero ambos capítulos no se encuentran en vigor por lo que no se les aplicará.

Algunos de estos derechos individuales son el de formación continua y actualización permanente, respeto a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, no discriminación por razón de nacimiento, origen racial, género, sexo, religión, etc., derecho a adoptar medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, seguridad en el trabajo, entre otros. Como derechos individuales pero ejercidos colectivamente cabe destacar la libertad sindical, negociación colectiva, reunión o el ejercicio de la huelga, entre otros.

Estos derechos mencionados en el párrafo anterior les encontramos recogidos en la sección 1ª de la Constitución Española (Arts. 15-38), al igual que para los funcionarios de carrera, 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. Se trata de derechos “fundamentalísimos” que gozan de todas las garantías constitucionales, vinculando al poder público (y a la ley); se trata derechos subjetivos por lo que podemos acudir a los tribunales directamente para exigir su eficacia. Otros derechos como el derecho a la libertad de expresión, el derecho al honor, a la propia imagen 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 este el caso, no implica la privación de una de las partes (trabajadores) de los derechos que la Constitución Española les reconoce como ciudadanos.

Cabe decir que ningún derecho es absoluto, es decir, no hay jerarquía entre ellos, así que en el caso de que existiese conflicto de derechos de trabajadores–empresarios (Administración) habrá de resolverse por el principio de proporcionalidad o ponderación, el cual consiste en medir si una limitación de los derechos fundamentales es constitucional o anticonstitucional.

Otra de las normativas que contiene parte de los derechos de este personal es el ET, el cual coincide con el EBEP y la Constitución Española. El Art. 4 del ET contiene derechos laborales básicos como son: trabajo y libre elección de profesión u oficio, libre sindicación, huelga, reunión, promoción y formación profesional, integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene, respeto a su intimidad, dignidad, protección frente al acoso laboral por razón de origen racial, religión, etc.

3.3.2 Deberes

Los deberes que han de cumplir el personal laboral son, entre otros, los que se encuentran recogidos en el Capítulo VI del Título III del EBEP, el denominado Código de Conducta. Éste Código está integrado por los deberes de los empleados públicos, los principios éticos y por los principios de conducta, aplicables tanto al personal laboral como a los funcionarios.

Los empleados públicos deberán realizar sus tareas con diligencia, así como velar por los intereses generales con sujeción a la Constitución Española y al resto de ordenamiento jurídico, basándose en los principios de objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad... honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Se deberá respetar la Constitución Española en todo su contenido, así como el resto de normas del ordenamiento jurídico, llevar a cabo actos de manera neutra, lo que supone no involucrarse en temas en los que estén afectados de forma personal o familiar. Tienen la obligación de no desvelar ni publicar documentos e informaciones de naturaleza confidencial. Deberán de 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. Han de mantener su formación y cualificación actualizada en todo momento. Asimismo, deberán de rechazar cualquier regalo, favor o servicio que suponga una situación ventajosa que vaya más allá de los usos habituales, sociales, o de cortesía; etc.

Al igual que con los derechos, el ET en su Art. 5 recoge los deberes laborales básicos: cumplir las obligaciones de su puesto de trabajo según las reglas de buena fe y diligencia, cumplir las medidas de seguridad e higiene, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario (Administración), contribuir a la mejora de la productividad, así como cuantos se deriven del contrato de trabajo.

CAPÍTULO 4
PERSONAL EVENTUAL

4.1 Normativa aplicable

El personal eventual se regula principalmente por la LBRL, como son los Arts. 22, 89, 90, 92, 104, y 104 bis, 127, entre otros, ampliando dicha regulación con las disposiciones segunda, tercera y décima de la LRSAL y el Art. 176 del TRRL 781/1986.

Desde el punto de vista de Domingo Zaballos (2014) la LRSAL contiene una regulación adjetiva y poco innovadora para este tipo de personal, ya que no varía en nada al sistema español de empleo público y se trata de un personal poco y nada irrelevante en el conjunto de los poderes públicos.

Este personal ya fue incluido entre el personal al servicio de la Administraciones Públicas por la Ley de 7 de febrero de 1964, de Funcionarios Civiles del Estado (LFCE) como una subcategoría de funcionarios de empleo (la otra eran los interinos), determinando que llevarían a cabo funciones de confianza o asesoramiento especial, no reservadas a funcionarios de carrera (Domingo Zaballos, 2014). También fue regulado por el Texto articulado parcial de la Ley 4/1975, de Bases del Estatuto del Régimen Local, estableciendo en su Art. 105 la posibilidad de nombrar funcionarios de empleo eventuales, pero siendo nulos dichos nombramientos si el asesoramiento especial se hiciera a favor de personas carentes de titulación adecuada. Ambas regulaciones fueron derogadas y dejadas sin efecto por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Administración Pública y por la LBRL, respectivamente.

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, ya marcó el régimen de estos empleados, número, características y retribuciones, órgano competente de suministrarlos, funciones que debían ejercer, así como el nombramiento y cese, siendo obligatorio publicar el número y las condiciones retributivas. Un año más tarde, con la LBRL se mantuvo lo dicho anteriormente y se especificó que debía acordarse todo lo relativo a este personal al comienzo del mandato corporativo y publicarse en el Boletín Oficial Provincial, así como en el propio de la Corporación. Por tanto, se deduce que es un tipo de personal que cada día está más controlado y reducido, tanto en número como en funciones, con el fin de evitar excesos y problemas económicos como los ha habido hasta hace poco.

En 2007 con la aprobación del EBEP, encontramos esta figura de personal en el Art. 8 *“Concepto y clases de empleados públicos”*, así como en el Art. 12 denominado *“Personal eventual”*, pero tanto en el preámbulo como en los primeros artículos de dicha Ley dedicados al objeto y al ámbito de aplicación no encontramos a dicho personal, ni una pequeña justificación del motivo de su manteniendo en la legislación, al contrario que sí ocurre con el personal directivo, en el que se explica por qué no se ha incluido como una clase de empleado público.

4.2 Nombramiento y cese

El nombramiento para ocupar puestos de personal eventual como el cese serán libres, según lo establecido en la legislación básica local, y cumpliendo los requisitos de acceso establecidos en el Art. 176 del TRRL de 1986. El cese se producirá, en todo caso, de forma automática cuando se produzca el cese o expiración del mandato de la autoridad para la que prestaba servicios de confianza o asesoramiento. Este proceso de acceso y cese supone una excepción respecto al resto de empleados públicos, ya que no cumplen con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

En el caso de que el puesto de personal eventual lo ocupase un funcionario de carrera, por lo tanto se encontraría en situación de servicios especiales, y la autoridad cesase de su cargo, el

funcionario automáticamente cesará de prestar servicios como personal eventual pero recupera la condición de funcionario de carrera y vuelve a situación de servicio activo (Art. 87.1, i), EBEP). En este caso, tampoco será necesario que el funcionario se someta a concurso o libre designación para acceder a ese cargo.

El órgano competente para el nombramiento es el Alcalde o el Presidente de la Entidad Local (Art. 104.2 LBRL), entendiéndose con esto que sólo lo pueden hacer dichos cargos y no es posible delegarlo en otros. El TSJ de Galicia dictó en este sentido la sentencia núm. 192/2012, de 26 de septiembre, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 1ª, FJ 3º, en la cual declaró nulo el nombramiento que se había producido de personal eventual por un concejal delegado. En los municipios de gran población existe la Junta de Gobierno Local, correspondiéndola a ésta aprobar el número y régimen del personal eventual (Art. 127.1, h), pero tampoco lo podrá delegar en los Tenientes Alcaldes o en los Concejales, como sí lo puede hacer con otras funciones. Por tanto, el nombramiento, el número y el régimen retributivo son competencia exclusiva del Alcalde, independientemente del tamaño del municipio.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que ha de realizar el Pleno de la Corporación Local anualmente y al comienzo de su mandato, respetando en todo momento los principios de racionalidad, economía y eficacia, deberá de contener una descripción de cada puesto de trabajo, condiciones para su creación, requisitos de acceso, etc., pero respecto al personal eventual, y como bien reiteró el TS en la sentencia núm. 662/2004, de 26 de mayo de 2008, Sala de lo contencioso-Administrativo, sec. 7ª y, posteriormente en el mismo sentido, la sentencia núm.5915/2010, de 8 de octubre de 2012, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 7ª, apoyándose en lo ya dicho por el TRRL de 1986, no es exigible a la RPT que exponga los requisitos para ser personal eventual, tan sólo que explique el número, las características y las retribuciones que van a percibir. Esto quiere decir que hay una gran diferencia entre el régimen de nombramiento discrecional de los funcionarios y el de libre designación de los eventuales, ya que no se les exige ninguno de los requisitos de acceso anteriormente mencionados para los funcionarios y los laborales. En este sentido de diferencias entre los tipos de empleados públicos, Domingo Zaballos (2014) considera inadecuado aplicar al personal eventual derechos obtenidos por negociación colectiva, como por ejemplo la jornada anual de trabajo. El TS reconoció en la sentencia núm. 3007/2005, de 25 de abril de 2008, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 7ª, el derecho a la negociación colectiva, a la participación en la determinación de condiciones de trabajo, entre otros, exponiendo que éste personal se encuentra en el EBEP como empleado público, todo ello independientemente de que no sea elector ni elegible.

Para hacer cumplir el principio de transparencia, las Corporaciones deberán de publicar de forma semestral en su sede electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en el Boletín Oficial de la Corporación correspondiente, el número de puestos reservados para eventuales. También el Presidente de la Entidad Local deberá de informar al Pleno de forma trimestral el cumplimiento de lo establecido, en cuanto a normas, límites, etc. del Art. 127 LBRL.

4.3 Número máximo de puestos

El propósito del legislador con la LRSAL es mejorar el funcionamiento y la organización de la Administración Local, y así lo expresa en el Preámbulo diciendo que uno de los objetivos básicos de esta reforma es racionalizar la estructura organizativa de la Administración Local conforme a los principios de eficacia, estabilidad y sostenibilidad financiera y garantizar un control financiero. En cuanto a este personal afecta, se han establecido unos "límites

PERSONAL EVENTUAL

cuantitativos”, es decir, un número máximo de puestos eventuales en función de la Entidad Local de que se trate.

Esta limitación, como es de entender, tiene su explicación en el excesivo uso de tal figura en las Corporaciones Locales y que tal uso o nombramientos carecen de una justificación objetiva, tan sólo por puro amiguismo y nepotismo.

Tanto las retribuciones como el número de puestos de personal eventual ya fueron objeto de estudio en 2005 por el Informe del Comité de Expertos, el cual estaba presidido por Miguel Sánchez Morón, con el fin de hacer una llamada de atención al legislador para que de alguna manera se regularizase o se limitase, así como para obtener una mayor transparencia, ya que prácticamente era ilimitado, abusivo y oculto de justificación alguna.

En las Entidades Locales será el Pleno el que decida el número de este personal al comienzo de su mandato (Art. 104 LBRL), siempre dentro de los límites o topes marcados por el nuevo Art. 104 bis introducido con la LRSAL.

Como bien nos resume el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la publicación que realizó como “Nota explicativa de la Reforma Local” (2014) (p.24) la aplicación de la limitación de puestos se puede hacer en función del tipo de Entidad Local, y lo divide de la siguiente manera:

-Ayuntamientos: tiene en cuenta el número de habitantes del municipio, partiendo de aquellos que tengan entre 2.000 a 5.000 habitantes podrán contar con un puesto de forma excepcional y condicionado a que no haya miembros en dicha Corporación con dedicación exclusiva; hasta aquellos municipios con más de 500.000 habitantes en donde el número de eventuales no podrá ser superior al 0,7 % del número total de puestos de trabajo de la plantilla, englobando aquí a funcionarios y laborales. La regla que sigue para establecer estos límites pasa de la prohibición completa con una excepción muy condicionada, por una graduación en función de los habitantes, también dependiendo del número de Concejales y, por último, de un porcentaje sobre el número total de la suma de las plantillas de las Entidades Locales.

-Diputaciones provinciales, Consejos y Cabildos insulares: para las Diputaciones el límite de número de eventuales será el mismo que el tramo en el que se encuentre el municipio de mayor población de su provincia. El límite de los Consejos y Cabildos insulares será que aquellas islas con más de 800.000 habitantes se reducirá en 2 respecto al número actual de miembros de la Corporación, y las islas con menos de 800.000 habitantes, el 60 % de los cargos electos en cada Consejo o Cabildo. En este caso se sigue un criterio rígido que se aplica a través de unos métodos diferenciales.

-Resto de Entidades Locales o de sus organismos dependientes: no podrán incluir en su plantilla personal eventual.

Para matizar, Domingo Zaballos (2014) sostiene que la Ley no ha permitido duplicar el número máximo de puestos eventuales por el simple hecho de que estos se dediquen al 50 % de la jornada, ya que si lo hubiera permitido habría puesto otro tipo de límites como lo es, por ejemplo, una dotación presupuestaria máxima.

Una vez expuestos los límites, cabe la pregunta de si son o no adecuados. Pregunta que se han realizado numerosos autores, entre otros Miguel Sánchez Morón, si estos límites son adecuados en municipios de más de 500.000 habitantes cuando pueden alcanzar el 0,7 % de la plantilla de la entidad, o en aquellos de más de 75.000 habitantes que pueden tener varias decenas de eventuales, siendo esto aún un número muy excesivo y que el legislador podía haber establecido unos límites más restrictivos (Sánchez Morón, 2013).

Pero estos límites cuantitativos están sujetos al régimen transitorio de hasta el 30 de junio de 2015 (disposición transitoria décima de la LRSAL), es decir, hasta que se realicen las próximas

elecciones y se constituyan nuevas Corporaciones Locales no se aplicarán aún los límites establecidos en los Arts. 75 bis y ter y 104 bis de la LBRL y podrán mantener el número máximo de puestos de personal eventual que tenían a 31 de diciembre de 2012. Pero para ello las Entidades Locales, a fecha de entrada en vigor de la LRSAL, deberán de cumplir los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública, y además, el período de pago medio a los proveedores no debe superar en más de 30 días el plazo máximo previsto en la normativa de morosidad.

También se establece en dicha disposición un “freno” para aquellas Entidades Locales cumplidoras de los requisitos con el fin de que no establezcan el número máximo de eventuales o cargos públicos con dedicación exclusiva del número que tenían a fecha de 31 de diciembre de 2012. Freno que sólo se establece para las entidades cumplidoras de requisitos, por lo que el resto de Entidades Locales sí lo podrán hacer.

Dichos requisitos serán verificados de su cumplimiento por la Secretaria General de Coordinación Autonómica Local del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en virtud de la información que le transfieran las Entidades Locales a dicho organismo y éste publicará una lista con aquellas entidades cumplidoras.

4.4 Régimen jurídico

Poco más se puede añadir a lo ya dicho anteriormente para el personal funcionario de carrera, ya que según establece el Art. 12.5 del EBEP, “...se les aplicará el régimen general de los funcionarios de carrera”, todo aquello que sea adecuado a la naturaleza de su condición de empleado público. Por lo tanto, tendrá los mismos derechos y deberes, exceptuando aquellos que sean propios de los funcionarios, por ejemplo, su carácter permanente e inamovible, la carrera profesional y promoción interna, las retribuciones e indemnizaciones por razón del servicio prestado o las situaciones administrativas establecidas en el estatuto de los funcionarios de carrera, entre otros. Hay que decir que poseer la condición de personal eventual no constituye mérito para poder acceder a la Función Pública o para promocionar dentro de este ámbito.

Todos aquellos derechos y deberes que no se encuentren regulados por una normativa específica de este personal, se le aplicará lo referente a los funcionarios de carrera.

4.5 Funciones a realizar

La LBRL recoge en su Art. 89 que el personal eventual desempeña puestos de confianza y asesoramiento. Funciones ya establecidas en la Ley de 1964 de Funcionarios Civiles del Estado (LFCE) y que posteriormente con la Ley de 1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública se añadió la palabra “sólo”, quedando de este modo más especificado las funciones que pueden realizar sin que exista otra posibilidad. También el EBEP mantiene el adverbio “sólo” y califica el asesoramiento como especial, no debiendo confundir este asesoramiento con el asesoramiento jurídico o legal que ofrecen los Secretarios de la Entidad Local o cualquier otra profesión titulada propia de los funcionarios. En opinión de Domingo Zaballos (2014) este asesoramiento ha de ser tan especial que no estén en condiciones de asumir los funcionarios de carrera, ya que probablemente sería más especializado y más barato obtenerlo.

PERSONAL EVENTUAL

Este ámbito de funciones se ve más limitado aún cuando se establece la prohibición de formar parte de órganos de selección, al igual que el personal interino (Art. 60.2 EBEP). Prohibición que bajo mi punto de vista me parece más que justificada, ya que los procesos de selección han de regirse ante todo por el principio de imparcialidad y profesionalidad, y este personal accede a la Función Pública por elección una persona, es decir “*a dedo*”, por lo que nunca va a ser imparcial en este tema, estando influenciado por una de las partes. En cuanto a la profesionalidad (poseer una titulación académica), como ya se explicó anteriormente, al personal eventual no se le exige ningún requisito de acceso como sí se les exige a los funcionarios de carrera, salvo que ocupen puestos directivos y por lo tanto deben de reunir las condiciones específicas exigidas a los funcionarios (Art. 176 TRRL). Esto no quiere decir que ningún sujeto que ocupa un cargo eventual posea un título universitario o similar al que se exige para ser personal de selección, pero ante la duda, ya que no es requisito de acceso, se les prohíbe ser órgano de selección.

Cabe la posibilidad de que algunos puestos de trabajo con carácter directivo sean ocupados por personal eventual, siempre y cuando estos puestos estén incluidos en la RPT de la Entidad Local y el personal que lo vaya a ocupar reúna los requisitos que se les exigen a los funcionarios de carrera para ello. Caso reciente y muy interesante el que se dio en 2009 en Lugo, el TSJG dictó la sentencia núm. 70/2007, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 1ª, FJ 1º, anuló la RPT del Ayuntamiento de dicha provincia debido a que el personal eventual aparecía como asesor especial en materia de emergencias y protección civil, y recuerda este Tribunal que estas funciones se corresponden con las del Director Técnico de la Agrupación de voluntarios de Protección Civil, siendo funciones de carácter permanente, por lo tanto no son equiparables con funciones de confianza y asesoramiento del personal eventual. En palabras de López Benítez et al. (2001-2015), se resume que

El recurso a esta figura no puede enmascarar la atribución de actividades ordinarias de gestión, de carácter técnico o la realización de funciones de carácter permanente, ni siquiera directivas, pues el nuevo régimen jurídico al que se van a someter los directivos públicos es bastante más exigente en cuanto al acceso, responsabilidad, evaluación y control de resultados que el que se le exige al personal eventual (p.1).

En cuanto quien o que órganos pueden disponer de este personal es otro punto interesante de estudio y sobre todo en las Entidades Locales ya que queda en duda que se entiende por los “*servicios generales*” mencionados en el nuevo Art. 104 bis LBRL. Como apunta Díaz Quesada & González-Haba Guisado (2014), el legislador se está refiriendo a aquellos servicios que son transversales a toda la organización y, por tanto, no derivan de una estructura particular o propia de la entidad, es decir, son genéricos y necesarios, como lo son la alcaldía o presidencia, sin ser considerados “*comunes*”, un departamento o una Concejalía de una materia que no tenga una carácter transversal para toda la entidad. Se puede decir que se sigue un criterio bastante restrictivo ya que no permite a todas las Concejalías disponer de este personal, sino solo a algunas. Cuando el articulado menciona “*...se asignará a otros servicios o departamentos de la estructura de la EELL...*” con ello se está refiriendo a que no será posible el nombramiento de personal eventual en entidades empresariales, grupos políticos, mancomunidades u otras entidades autónomas, ya que estos no forman parte de la estructura propia de una EELL, sólo son dependientes de ella. Aunque la legislación omite que órgano y órganos de las EELL puedan disponer de este personal, como es el caso de la Comunidad Valencia, siempre existe la potestad de autorganización, la cual permite que tanto los Alcaldes como la Junta de Gobierno dispongan de esta clase de personal.

4.6 Régimen retributivo

El régimen retributivo del personal eventual no será ni el del personal laboral ni el de los funcionarios, sino aquel que apruebe el Pleno de la Corporación (y no el Alcalde) de forma anual y al comienzo de su mandato a través del Presupuesto, siempre respetando los principios de racionalidad, economía y eficiencia y sin rebasar los límites fijados con carácter general. Una vez establecidos tan sólo se podrán modificar cuando se aprueben los presupuestos anuales y han de ser publicados, como sucede con los nombramientos, en el Boletín Oficial Provincial y en el Boletín propio de la Corporación.

Esta publicación en los boletines oficiales también está relacionada con el principio de transparencia, la cual, bajo el punto de vista López Benítez et al. (2001-2015), se hubiera conseguido más fácilmente si se hubiera impuesto como obligación el publicar datos comparativos y con una cierta periodicidad, como ya propuso en su momento el Informe del Comité de Expertos del 2005.

Respecto a los municipios donde haya Junta de Gobierno Local, municipios de gran población, le corresponderá a ésta aprobar las retribuciones del personal conforme al presupuesto aprobado por el Pleno, sin que lo pueda delegar dicha competencia en los Tenientes de Alcalde o en otros miembros de la Junta, como sí lo puede hacer con otras competencias.

En cuanto a este tema la LBRL es muy escueta y escasa ya que apenas dice nada al respecto. No pone ningún límite a las retribuciones, por lo que se entiende que han de establecerse según las determinaciones de las leyes presupuestarias generales anuales, las cuales limitarán o impedirán incrementos retributivos.

Se puede decir que el Pleno de la Corporación o la Junta de Gobierno Local disponen de cierto margen discrecional para establecer las retribuciones del personal eventual al igual que lo hacen con los cargos electivos, tomando a éstos como referencia o las retribuciones de los funcionarios o de los laborales, ya que su concepto coincide con el de *“empleado público”*, incrementándolas o disminuyéndolas según el presupuesto disponible. En este sentido de silencio legal, el TS dictó sentencia el 6 de febrero de 2001 con núm. 2001/2458, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 4ª, FJ 2º, en la cual dividió el sueldo de los Alcaldes en retribuciones básicas y complementarias, pudiendo ser igualmente aplicable al personal eventual. Años más tarde en 2008 el mismo Tribunal dictó las sentencias con núm.3000/2005 y núm.2977/2005, misma sala y sección, no considerando ilegal el incremento que se produjo en el nivel retributivo de dicho personal ya que eran muy similares las situaciones a las de los funcionarios de carrera.

Lo que sí se puede ver en la LBRL en su Art. 104.3 es un régimen de dedicación que pudiera ser también parcial, y no sólo a tiempo completo, a diferencia de los cargos electos que es en *“dedicación exclusiva”* y *“dedicación parcial”*.

CONCLUSIONES

Finalmente y a modo de conclusión, decir que este trabajo me ha sido de gran ayuda para conocer mejor la Administración Local, ya que mis conocimientos cuando elegí el tema no eran muy extensos sobre función pública y casi todo se centraba en la Administración General.

No ha sido fácil y ni rápido realizar el presente trabajo ya que partí de cero y el sistema normativo de la Administración Local no se encuentra muy desarrollado ni muy claro con la última reforma de 2013, por lo que he tenido que consultar numerosa normativa y opiniones de diversos autores, así como jurisprudencia para poder llegar a una conclusión, con la dificultad de que he estudiado tres (o puedo decir cuatro) tipos de personal, con alguna semejanza, pero muy diferentes entre sí.

Antes de realizar el trabajo pensaba el personal funcionario era el personal más abundante en las Entidades Locales (ya que es lo más lógico dado a que se trata de una Administración Pública), pensamiento erróneo y corregido tras leer numerosa documentación y doctrina. El porcentaje que refleja a este personal es notablemente inferior al del personal laboral, por ello lo que se pretende con la reforma de 2013 es darle mayor importancia y aumentar su porcentaje, disminuyendo el resto. Para ello se han reservado más funciones para los funcionarios, se ha limitado el ámbito funcional del resto de personal y se está llevando a cabo un proceso de funcionarización del personal laboral.

En cuanto al personal laboral tengo que decir que tiene muchas semejanzas con los funcionarios, como son sus derechos y deberes y los sistemas de selección, pero su normativa está bastante dispersa y es en lo que más dificultad tuve, ya que LBRL y el EBEP les deja bastante al margen, centrándose más en el personal funcionario. Es una clase de personal que se encuentra de forma muy común en todas las Administraciones y sobre todo en la Local, para desempeñar puestos de carácter temporal, eventual, por circunstancias de producción, interinidades, etc., y así lo pude comparar durante mi tiempo de prácticas en la Diputación Provincial de Segovia.

Y por último, el personal eventual, un gran desconocido para mí y creo que no muy conocido en la sociedad y poco apreciado. Este personal desempeña funciones de confianza y asesoramiento especial, no se le exige ningún requisito ni está sometido a ningún proceso selectivo como sí lo están los funcionarios o los laborales, por lo que se puede pensar que están elegidos "a dedo".

En general, este trabajo me ha permitido conocer más de cerca el funcionamiento de la Administración Local y que personal se encuentra trabajando en ella, ya que es una posible salida cuando finalice mis estudios universitarios. En mi opinión, esta Administración debería de estar mejor regulada y que se la diera mayor importancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cardosa Zurita, C. (2014). El reforzamiento de la función interventora de los Secretarios-Interventores en la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local: novedades y actuaciones a desarrollar. *El Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, (5), 614-622. Recuperado de: <http://elconsultor.laley.es/content/Inicio.aspx>
- D'Anjou Andrés, G. (2011). Capítulo 26. El personal laboral al servicio de la Administración Local (Breve análisis). *El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, (1), 825-860. Recuperado de: <http://0-dialnet.unirioja.es/almena.uva.es/servlet/articulo?codigo=3680090>
- Díaz Quesada, A., & González-Haba Guidado, V.A. (2014). Innovaciones de la Ley de racionalización y sostenibilidad de la Administración local en materia de empleo público y el régimen retributivo de los miembros de las corporaciones locales. *El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, (2), 143-155. Recuperado de: <http://elconsultor.laley.es/content/Inicio.aspx>
- Domingo Zaballos, M. J. (2014). Capítulo 16. El empleo público local en la Ley de Administración local (I): los funcionarios con habilitación de carácter nacional. En M. J. Domingo Zaballos (coord.), *Reforma del Régimen Local. La ley de Racionalización y Sostenibilidad de las Administración Local: Veintitrés Estudios* (1ª ed., pp. 689-728). Navarra: Aranzadi.
- Domingo Zaballos, M. J. (2014). Capítulo 17. El empleo público en la Ley de racionalización y sostenibilidad de la Administración local (II): el personal eventual. En M. J. Domingo Zaballos (coord.), *Reforma del Régimen Local. La ley de Racionalización y Sostenibilidad de las Administración Local: Veintitrés Estudios* (1ª ed., pp. 689-728). Navarra: Aranzadi.
- EL CONSULTOR DE LOS AYUNTAMIENTOS Y DE LOS JUZGADOS: revista técnica especializada en administración local y justicia municipal. (2013). Duración del llamamiento de los contratos fijos-discontinuos. *La bonificación por familia numerosa en el IBI*, (13), 1275-1276. Recuperado de: <http://elconsultor.laley.es/content/Inicio.aspx>
- EL CONSULTOR DE LOS AYUNTAMIENTOS Y DE LOS JUZGADOS: revista técnica especializada en administración local y justicia municipal. (2014). Secretario-Interventor.-Conforme al EBEP los puestos de tesorería deben ser desempeñados exclusivamente por habilitados. *La web municipal en el marco de la ley de transparencia*, (6), 653-655. Recuperado de: <http://elconsultor.laley.es/content/Inicio.aspx>

- EL CONSULTOR DE LOS AYUNTAMIENTOS Y DE LOS JUZGADOS: revista técnica especializada en administración local y justicia municipal. (2014). No cabe la jubilación anticipada de los funcionarios. Las nuevas Directivas sobre contratación pública, (8), 861-862. Recuperado de: <http://elconsultor.laley.es/content/Inicio.aspx>
- España. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2014). *Nota explicativa de la Reforma Local*. (1ª ed.). España, DC: Autor. Recuperado de: <http://www.minhap.gob.es/Documentacion/Publico/PortalVarios/Gesti%C3%B3n%20del%20Portal/Nota%20explicativa%20de%20la%20reforma%20local.pdf>
- Fuentetaja Pastor, J. A. (2013). Capítulo VIII. Función pública local. En J. A. Fuentetaja Pastor & C. Fernández Rodríguez (Eds.), *Manual de derecho local*, (2ª ed., pp. 353-401). Madrid: Iustel.
- Gamero Casado, E., & Fernández Ramos, S. (2010). *Manual básico de derecho administrativo* (7ª ed.). Madrid: Tecnos.
- López Benítez, M., Cantero Martínez, J., & Puerta Seguido, F. (2001-2015). *Estructura de empleo público y clases de empleados públicos (I)*. Recuperado de: <http://0www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c1.asp#>
- Maeso Seco, L. F. (2013). Capítulo II. Clases de empleados públicos. En J. Cantero Martínez., J. Á. Fuentetaja Pastor., L. F. Maeso Seco., & B. Marina Jalvo (Eds.), *Régimen Jurídico de la Función Pública* (1ª ed., pp. 141-208). Valladolid: LEX NOVA.
- Martínez Marín, A. (2001-2015). *Funcionarios Locales con Habilitación Estatal*. Recuperado de: <http://0www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c1.asp#>
- Mauri Majós, J. (2001-2015). *El acceso al empleo público (II)*. Recuperado de: <http://0www.iustel.com.almena.uva.es/v2/c.asp>
- Mellado Ruiz, L. (2015). La situación del personal al servicio de la Administración Local. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (nº extraordinario). Recuperado de <http://revistasonline.inap.es/index.php?journal=REALA&page=article&op=view&path%5B%5D=10185&path%5B%5D=10663>
- Palomar Olmeda, A. (2014). Capítulo 18. La afección al régimen de personal y del empleo público. En M. J. Domingo Zaballos (coord.), *Reforma del Régimen Local. La ley de Racionalización y Sostenibilidad de las Administraciones Locales: Veintitrés Estudios* (1ª ed., pp. 729-764). Navarra: Aranzadi.
- Sánchez Morón, M. (2013). *Derecho de la Función Pública*. Madrid: Tecnos.

Sánchez Morón, M. (2013). El impacto de la reforma de la Administración Local en el empleo público. *Anuario del Gobierno Local*, (1), 67-88.

Sospedras Navas, F. J. (2007). El régimen jurídico del personal laboral. *Fundación Democracia y Gobierno Local*, (15), 63-76. Recuperado de:
http://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/335/qdl15_09_est06_sospedra2.pdf?sequence=3