



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS

Presentado por:

Daniel Blanco de la Fuente

Tutelado por:

Bernard-Frank Macera Tiragallo

Valladolid, 23 de Junio de 2022

Resumen:

Este TFG va a versar principalmente sobre las Situaciones administrativas, entendiéndolas como las distintas vicisitudes en las que puede encontrarse el vínculo que une al funcionario con su administración por voluntad de alguno de los 2, pero también atendiendo todo aquello que rodea a estas situaciones como puede ser su regulación, requisitos, procesos de selección y cuestiones inherentes a los funcionarios una vez se encuentran ya en dichas situaciones administrativas como son sus derechos y deberes.

La situación común de los funcionarios es la de servicio activo pero dentro de la función pública podrá encontrarse en otras posiciones jurídicas en relación con la administración pública en la que presta servicio sin perder su condición de funcionario.

Palabras clave

Función pública, estatuto, cuerpo, TREBEP, funcionario, interino, contrato laboral, escala, oposición, merito, capacidad, igualdad, libre designación, servicio activo, servicios especiales, excedencias, suspensión, reingreso, jubilación, derechos y deberes, administración.

Key Words

Civil service, statute, body, TREBEP, civil servant, interim, employment contract, scale, competition, merit, capacity, equality, free appointment, active service, special services, leave of absence, suspension, reinstatement, retirement, rights and duties, administration.

Abstract

This dissertation will mainly deal with administrative situations, understanding them as the different vicissitudes in which the link between the civil servant and the administration can be found by the will of one of the two parties, but also addressing everything that surrounds these situations such as their regulation, requirements, selection processes and issues inherent to civil servants once they are already in these administrative situations such as their rights and duties.

The common situation of civil servants is that of active service, but within the civil service they may find themselves in other legal positions in relation to the public administration in which they work without losing their civil servant status.

Abreviaturas

- AGE: Administración General del Estado
- Art: Artículo
- BOE: Boletín Oficial del Estado
- CCAA: Comunidad autónoma
- CE: Constitución Española
- CP: Código Penal
- CYL: Castilla y León
- EBEP: Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público
- EEMM: Estado Miembro
- EEUU: Estados Unidos
- ISFAS: Instituto Social de las Fuerzas Armadas de España
- LMRFP: Ley 30/1984 de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- MUFACE: La Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado de España
- MUGEJU: Mutualidad General Judicial de España
- MUNPAL: Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local.
- RD: Real Decreto
- RSA: Real Decreto 365/1995 de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
- SS: Seguridad Social
- STC: Sentencia del Tribunal Constitucional
- STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
- TC: Tribunal Constitucional
- TREBEP: Real decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Índice

RESUMEN.....	2
PALABRAS CLAVE.....	2
KEY WORDS.....	2
ABSTRACT.....	3
ABREVIATURAS.....	4
1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.....	7
2. INTRODUCCIÓN.....	10
3. INICIO DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	14
4. SITUACIÓN COMUN.....	20
4.1 Servicio activo.....	20
5. SITUACIONES ESPECÍFICAS.....	27
5.1 Servicios especiales.....	27
5.2 Servicio en otras administraciones.....	29
5.3 Excedencia.....	31
5.3.1 Excedencia voluntaria por interés particular.....	32
5.3.2 Excedencia por agrupación familiar.....	33
5.3.3 Excedencia por cuidados familiares.....	34
5.3.4 Excedencia por razón de violencia de género.....	35
5.3.5 Excedencia por razón de violencia terrorista.....	36
5.4 Suspensión.....	37
5.5 Situaciones administrativas propias de administraciones.....	40

5.5.1	Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.....	40
5.5.2	Expectativa de destino.....	42
5.5.3	Excedencia forzosa.....	44
6.	Conclusiones.....	48
7.	Bibliografía.....	50

1. EVOLUCION HISTORICA:

El inicio de la función pública moderna surge a finales del siglo XVIII en la Francia napoleónica donde aparece por primera vez los principios de merito y capacidad, anteriormente a este modelo si existían los oficios públicos pero con unos principios distintos a los actuales donde el oficio se podía vender o transmitir a tus hijos. Este modelo moderno se extenderá por la Europa continental en el siglo XIX, mientras que en EEUU se implanto el spoil system donde había libre designación por parte del gobierno y no había cuerpos jerarquizados.

En España el modelo burocrático napoleónico se introdujo de forma imperfecta en 1827 con el Estatuto de López Ballesteros, seguiría su regulación en el 1852 con el Estatuto de Bravo Murillo que se mantendría hasta bien entrado el siglo XX (primera vez que aparece el principio de merito sin embargo existía un sistema de cesantías muy costoso y poco eficaz), posteriormente se realizo el Estatuto Maura en 1918 que clasifica a los funcionarios en 2 grandes grupos (técnico y auxiliar), regulo el sistema de oposiciones, permitió el acceso a las mujeres y termino con el sistema de cesantías, entre 1918 y 1939 se realizaron normas complementarias como el estatuto de clases pasivas en 1926 o el art. 41 CE de 1931.

Con el régimen franquista no habrá cambios importantes hasta 1964 con la ley de bases de funcionarios civiles del estado reformado en 1984 y posteriormente en 1993, acompañada en esos años por algunas leyes como la ley de retribuciones de 1965, ley de derechos pasivos 1972 o mutualismo funcional de 1975.

Con la CE 1978 se inician numerosas reformas como la ley de medidas para la reforma de la función pública de 1984, la ley 53/1984 de incompatibilidades, ley 9/1987 de órganos de representación, el Real Decreto 365/1995 con un nuevo reglamento de las situaciones administrativas o de la SS de los funcionarios en 2003. Gran parte de este conjunto

normativo sigue vigente salvo aquello modificado por la aprobación de la ley 7/2007 EBEP y la ley 5/2015 TREBEP.

El legislador en sus leyes estatales busca determinar los aspectos básicos y comunes de las situaciones administrativas y permite e invita a las CCAA en el art. 11 de la ley de medidas a realizar su propia ley como la de CYL decreto legislativo 1/1990 que será derogada por la ley 7/2005.

1

Antes de iniciar el análisis de las situaciones administrativas de los funcionarios vamos a tratar de definir y dar un concepto de dichas situaciones, concepto que no existe en nuestro ordenamiento como tal por lo que algunos autores han tratado de crear un concepto que nos permita entender que son, por qué y cuándo se dan.

Juan Luis de la Vallina Velarde entiende que las situaciones administrativas responden al deseo e interés de los funcionarios de poder encontrarse en situaciones diversas a la normal (servicio activo) sin perder la condición de funcionario, aunque este interés también será el de la administración que prefiere que los funcionarios abandonen su puesto durante un periodo a perderlos como activos definitivamente. La naturaleza jurídica de las situaciones administrativas es una modificación del contenido de la relación jurídica que une al

-
- ¹ FERNÁNDEZ FARRERES, G. Sistema de Derecho Administrativo I. Navarra (España): Civitas, 5ª edición. PP 381 a 391.

funcionario y a la administración, entendiéndose el contenido normal el servicio activo, estas situaciones administrativas son derechos subjetivos ex lege y son *numerus clausus*.²

Por otra parte Josefa Cantero Martínez destaca la importancia de entender las diferentes situaciones administrativas no como cambios organizativos dentro de la administración si no como cambios de la posición jurídica de los funcionarios, donde cada situación tiene una diversa naturaleza y por ende un régimen jurídico distinto.

cada una de las situaciones administrativas distintas al servicio activo tienen una finalidad, la excedencia voluntaria es un privilegio para los funcionarios de carrera, con otras se busca facilitar la movilidad interadministrativa como es la situación de servicio en otra administración pública o para adecuar sus efectivos a las necesidades de la organización como la expectativa de destino, excedencia forzosa o voluntaria incentivada, otras para la protección de valores sociales como son las excedencia por cuidado de hijos o por violencia de género.³

² De la Vallina Velarde, J. L. “Las situaciones administrativas de los funcionarios públicos”, Revista de administración pública, ISSN 0034-7639, N° 39, (en línea)

³ Cantero Martínez, J. “Las situaciones administrativas en el Estatuto Básico del Empleado Público claves para armar el nuevo modelo”, Revista de administración pública, ISSN 0034-7639, N°176, 2008 (en línea)

2. Introducción:

Las leyes asignan a las administraciones públicas numerosos fines y objetivos, para su debido cumplimiento necesitan medios personales que son los empleados públicos. Estos realizan y gestionan aquellas actividades atribuidas a los diferentes órganos administrativos, llegando su vinculación a ser tal que los ciudadanos valoran la administración como el trato que le dan sus funcionarios y no su organización como tal.

Estos empleados públicos son definidos por el art. 8.1 TREBEP como aquellos que desempeñan funciones retribuidas en las administraciones publicas al servicio de los intereses generales.

Se puede distinguir 3 tipos de empleados públicos: los funcionarios de carrera que ejercen servicios profesionales retribuidos, (art. 9.1 TREBEP), su relación estatutaria está regulada por el derecho administrativo, se agrupan por cuerpos y escalas y son aquellos que se encuentran en las situaciones administrativas. En segundo lugar los funcionarios interinos que ocuparan de forma temporal los puestos de los funcionarios de carrera por urgencia y respetando los principios de merito y capacidad. En tercer lugar es el personal laboral que presta sus servicios profesionales a la administración en virtud de un contrato de trabajo que puede ser fijo, indefinido o temporal, no pueden desarrollar las funciones guardadas para los funcionarios. Por último nombrar al personal eventual que ejercen funciones de confianza.

La relación que mantiene la administración con el personal público se rige por unas reglas específicas diferentes a las reglas comunes de las relaciones laborales aunque en estos últimos años estas diferencias se han ido reduciendo por diversos fenómenos como la laboralización.⁴

La CE determina una serie de principios que el legislador tendrá que tener en cuenta para la formación del estatuto y las diferentes leyes relacionadas con el empleo público.

• ⁴ FERNÁNDEZ FARRERES, G. Sistema de Derecho Administrativo I. Navarra (España): Civitas, 5ª edición. PP 391 y SS

El art. 23. 2 CE reconoce un derecho fundamental como es acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, aunque no será de aplicación para el personal al servicio de la administración en régimen laboral como establece la STC 38/2007.

El art. 103.3 CE estipula que la ley regulara el estatuto de los funcionarios, el acceso a la función pública según los principios de merito y capacidad, derecho a sindicación, incompatibilidades y garantías para la imparcialidad.

Estos principios recogidos en ambos artículos no se exigían hasta la CE de 1837, Sin embargo la aplicación de estos principios hoy en día es cada vez es más rigurosa con la posibilidad de contratar empleados públicos laborales sin seguir los procedimientos selectivos.

Una excepción al principio de merito y capacidad es la discriminación positiva que permite el estatuto en búsqueda de finalidades como la igualdad de género (discriminación positiva a favor de las mujeres) o la protección de los discapacitados que recoge el art. 59 TREBEP y que consiste en la reserva de un 7% de las vacantes para discapacitados (2% discapacitados intelectuales y el 5 % restante para otras incapacidades).

También estará permitido exigir el conocimiento de la lengua propia de la CCAA además del español, cuestión que al autor considera un agravio para los españoles castellano hablantes, no entendiendo porque la segunda lengua oficial se considera un requisito sine qua non y no un merito mas a tener en cuenta en el proceso selectivo.

5

-
- ⁵ Parada Vázquez, J, R ; Fuentetaja Pastor, J, A. Derecho de la función Publica. Navarra (España): Civitas, 1ª edición, 2017. PP 244 y SS

Otra situación que distorsiona estos principios de igualdad, mérito y capacidad son las oposiciones restringidas y con mochila que parecen ser contrarias al art. 23.2 pero que ha ido aceptando el TC, con la STC 27/1991 ⁶ donde permite la realización de oposiciones restringidas para personal interino cuando sea un remido razonable ante situaciones excepcionales. La oposición con mochila también fue aceptada por la STC 6/1989 siempre que se haga de forma razonable y proporcional (siendo como máximo un 45% de la puntuación por concurso)

En la CE se hacen otras referencias que condicionan la configuración del estatuto de los funcionarios como son el art. 28.1 CE (sindicarse libremente con limitaciones a determinados funcionarios), el art. 28.2 CE (derecho de huelga limitado a garantizar servicios esenciales), art. 25 CE (régimen disciplinario de los funcionarios) y el art. 26 CE (que prohíbe tribunales de honor en administración civil).

El art. 149.1.18 CE reserva al estado la competencia de establecer las bases del régimen jurídico de la administraciones publicas y del régimen estatutario de sus funcionarios, esto presupone la existencia de un estatuto común por parte del estado y del que podrán surgir estatutos particularizados para cada administración pública con particularidades internas pero sin ir en contra de las bases generales.

Otros apartados de este art. 149.1 pueden incidir en aspectos de la función pública como es el art. 149.1.13 que permite modificar aspectos retributivos de los funcionarios o el art. 149.1.17 que comprende la Seguridad Social de los funcionarios. El art. 149.3 determina que aquello que no esté desarrollado por las CCAA se aplicara el derecho del estado como supletorio.⁷

• ⁶ STC 27/1991, de 14 de Febrero, BOE núm 64, de 15 de marzo de 1991 (en línea) (disponible en Internet) <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1666>

⁷ Constitución Española, 1978 (última actualización 27/09/2011) arts. 23, 103, 25, 28 y 149

Del ejercicio de este art. 149.1 en sus cláusulas 7, 13 y 18 surge el EBEP en 2007 y que posteriormente se actualizara en 2015 denominándose TREBEP, siendo esta una norma de contenidos de mínimos. El EBEP desarrolla el grueso de la normativa estatal excepto las incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas que se regula en la ley 53/1984 que no permite a los funcionarios realizar más de un oficio dentro de la administración excepto supuestos concretos como profesores universitarios.

La creación del EBEP ha permitido afrontar y minimizar la dispersión normativa estatal básica que se sufría y dar una estabilidad que se verá alterada por las medidas para luchar contra la crisis económica y que dieron lugar posteriormente al TREBEP en 2015.

El TREBEP será de aplicación para el personal funcionario de la administración pública y en lo que proceda al personal laboral de las administraciones públicas (art. 2.1 y 7 TREBEP), los funcionarios de administraciones locales se regirán por la legislación estatal y la de las CCAA que deberán respetar la autonomía local (art. 3.1 TREBEP), se podrán llevar a cabo normas singulares para colectivos especiales como el personal investigador con el fin de adecuarlo a sus particularidades (2.2) mientras que otros empleados públicos solo se le aplicara el estatuto cuando lo disponga su legislación específica como el caso de funcionarios de las cortes generales, jueces, magistrados, personal militar de las fuerzas armadas etc. (art. 4).

El art 1.3 TREBEP enumera los principios ordenadores del empleo público, la mayoría con rango constitucional como son igualdad merito y capacidad en el acceso, servicio a los ciudadanos y a los intereses generales, sometimiento a la ley y al derecho, transparencia, evaluación y responsabilidad en la gestión entre otros.

3. Inicio de las situaciones administrativas

Los funcionarios para poder adquirir la condición de funcionario en cualquiera de sus situaciones administrativas deberán cumplir una serie de requisitos que se encuentran regulados en el Título IV, capítulo I del TREBEP.

El art. 56 TREBEP enumera los diferentes requisitos para acceder a la función pública, sin embargo esta enumeración no constituye un numerus clausus sino que se pueden añadir otras como la condición física o antigüedad siempre que tengan una justificación razonable a las funciones que van a llevar a cabo.

1. Tener la nacionalidad española aunque desde la entrada a la UE y el principio de libre circulación aquellos ciudadanos de EEMM de la UE o nacionales de países que tengan convenio con España podrán acceder a la función pública pero de forma limitada ya que aquellos puestos que impliquen el ejercicio del poder público para salvaguardar los intereses del estado solo podrán ser ocupados por Españoles.
2. La edad mínima para acceder será los 16 años y no podrá superar la edad máxima de jubilación forzosa aunque esta edad máxima para acceder puede ser modificada por ley en algún acceso al empleo público.
3. Poseer capacidad funcional para la realización de las tareas asignadas (enfermedad o defecto físico que impida su realización) y ausencia de prohibiciones legales.

4. No haber sido separado del servicio de cualquier administración por expediente disciplinario ni estar inhabilitado de forma absoluta o especial para cargos públicos por resolución judicial, todo esto sin perjuicio de que sea rehabilitado.

5. Poseer la titulación exigida, se diferencia entre Grupo A (titulación de grado), Grupo B (técnico superior), Subgrupo C1 (Bachiller o técnico) y Subgrupo C (graduado en la ESO). Esto son las titulaciones generales sin embargo se pueden exigir titulaciones determinadas para acceder a la función pública siempre que esté justificado con las funciones que van a ejercer.

Aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos personales podrán acceder al funcionariado público a través de un sistema selectivo regulado en el capítulo II del título IV TREBEP.

El Art. 61 TREBEP regula los procedimientos selectivos que deberán ser abiertos y de libre concurrencia salvo para promoción interna y discriminación positiva, las tres formas principales de selección son la oposición que consiste en varios exámenes competitivos (pueden ser físicos o prácticos) donde adquieren la plaza los que obtengan mayor puntuación, también se permite completar el acceso con la superación de cursos o prácticas.

En segundo lugar, el concurso donde solo se tiene en cuenta los méritos aportados por los candidatos y en último lugar se encuentra el concurso-oposición que combina ambos métodos, la puntuación del concurso no puede ser más del 40% del total y el restante de la puntuación se determinara mediante las pruebas de conocimiento.

Estas 3 son las formas generales de selección sin embargo existen otras legalmente admitidas como son las oposiciones restringidas, con mochila y la funcionarización donde la exigencia de conocimientos se reduce para los interinos o laborales.

Para adquirir la condición de funcionario el art. 62 TREBEP recoge que no basta solo con la superación del proceso selectivo sino que posteriormente deberá ser nombrado por la autoridad competente y publicado en el diario oficial, posteriormente realizar el acto de acatamiento de la CE y estatuto de autonomía correspondiente y para finalizar la toma de posesión en el plazo establecido.

Una vez adquirido la condición de funcionario se inicia la relación entre el empleado público y la administración, siendo la situación normal el servicio activo, existen otras situaciones administrativas.⁸⁹

Sin embargo esta relación de servicio entre la administración y el funcionario puede verse extinta por una serie de causas tasadas en los art. 63 a 68 TREBEP.

Una injusta disparidad a la que hacen referencia Ramón Parada y Jesús Fuentetaja es respecto a la no existencia de un artículo similar al art. 52 del estatuto de los trabajadores (la ineptitud de los trabajadores o las faltas de asistencia como causas de extinción de la relación laboral) para los funcionarios de carrera.

Renuncia: La renuncia voluntaria por parte de funcionario se encuentra regulada en el art. 64 TREBEP y se trata de una manifestación unilateral del funcionario que debe ser realizada por escrito y aceptada expresamente por el funcionario.

⁸ Parada Vázquez, J, R ; Fuentetaja Pastor, J, A. Derecho de la función Pública. Navarra (España): Civitas, 1ª edición, 2017. PP 253 y SS

⁹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (última actualización 29/12/2021)

Esta renuncia no es válida en cualquier momento ya que si el funcionario se encuentra inmerso en un expediente disciplinario o se ha abierto juicio oral por la comisión de algún delito contra él.

Perdida de la nacionalidad: Se regula en el art. 65 TREBEP, la nacionalidad se trata de un requisito obligatorio para acceder al empleo público, por ello la pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro estado miembro de la unión europea que se haya tenido en cuenta para el nombramiento del funcionario provocara la pérdida de la condición funcional excepto que la pérdida de la nacionalidad se produzca por la adquisición de la nacionalidad española o EEMM de la UE o país con el que España tenga convenio.

El funcionario que haya perdido su puesto de trabajo por la pérdida de nacionalidad y posteriormente la recupere podrá solicitar la rehabilitación como funcionario.

Jubilación: Es la forma más común en la que los funcionarios extinguen su relación de servicio con la administración, se encuentra regulado en el art. 67 TREBEP y se pueden distinguir varias modalidades dependiendo la causa que lo provoque:

- **Jubilación voluntaria:** Debe producirse por solicitud del funcionario y debe cumplir los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de seguridad social que le sea aplicable. Se trata de la única forma de jubilación anticipada que existe en nuestro ordenamiento ya que se suprimido la jubilación parcial.
- **Jubilación Forzosa:** Es declarada de oficio cuando el funcionario cumple la edad máxima legal que son 65 años, Esta edad máxima será para todos los funcionarios excepto aquellos que tengan normas específicas de jubilación como son los jueces y los magistrados (edad máxima de 70 años).

- **Jubilación por incapacidad permanente:** Se recoge en el art. 23.2 del Real Decreto Legislativo 4/2000, se produce la declaración que le inhabilita para el ejercicio de las funciones propias del cuerpo o escala en el que estaba o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta para el ejercicio de la funciones. 4 grados de incapacidad, el único que no otorga esta jubilación es la incapacidad permanente parcial, mientras que la incapacidad permanente total para su función habitual, la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y la gran invalidez si que otorgan la jubilación para el funcionario.
- **Jubilación Parcial:** Tiene que ser solicitada después de cumplir 60 años y haber cotizado 15 años de los cuales 2 deben ser cotizados en los últimos 15 años antes de la solicitud, se aplicara a aquellos funcionarios con jornada completa y se reduciría la jornada y el salario de un 25% a un 85%. Sin embargo en la actualidad esta jubilación ha sido derogada por el real decreto-ley 20/2012.

Pena Principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público:

Se regula en el art. 66 TREBEP que diferencia entre 2 formas, esta diferencia entre ambas inhabilitaciones se recoge en el Código Penal, el art. 41 CP establece la pena de inhabilitación absoluta que produce la privación definitiva de todos los honores, empleos y cargos públicos que tenga el penado y la incapacidad de tener cualquier otro honor, cargo o empleo público o ser elegido cargo público mientras dure el tiempo de la condena (entre 6 y 20 años).

Mientras que el art. 42 del Código Penal recoge la inhabilitación especial que produce la privación del empleo sobre el que recayere aunque sea electivo y los honores que le sean anejos, además produce la incapacidad de obtener otros cargos análogos durante el tiempo de condena, aquellos cargos en los que sea inhabilitado el funcionario deberán ser especificados en la sentencia. Esta inhabilitación perdurara durante el tiempo de condena (3 meses a 20 año

Una vez finalizado el tiempo de la condena, el funcionario podrá volver a reingresar en la función pública mediante los procesos selectivos correspondientes.

Sanción disciplinaria: Otra de las causas por la que se extingue la relación de servicio es por la imposición de una sanción disciplinaria de separación de servicio firme (art. 63.d TREBEP), esta sanción solo se podrá imponer por la comisión de una falta muy grave por parte del funcionario (art. 96.1.a TREBEP).

Esta separación de servicio opera a perpetuidad a diferencia de la inhabilitación absoluta o especial, esta sanción impide el reingreso del funcionario a la función pública ni la administración puede rehabilitar a los funcionarios que sufren dicha sanción.

Rehabilitación de la condición de funcionario: Las causas que anteriormente hemos visto de pérdida de la condición funcional no siempre son definitivas e irreversibles. El art. 68.1 hace referencia a la rehabilitación por pérdida de nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente, el funcionario podrá reingresar una vez desaparezca la causa que motivo su extinción y dicha rehabilitación es reglada por lo que la administración no tiene potestad para denegarla.

Existe un gran debate sobre porque se permite rehabilitar la inhabilitación penal y no la sanción disciplinaria, sin embargo el TS lo deja claro, mientras la inhabilitación penal puede ser reprochable cívicamente pero no denota ninguna incapacidad profesional en el funcionario mientras que la sanción disciplinaria se aplica porque el funcionario ha dejado de cumplir con sus deberes funcionariales por lo que no puede ser rehabilitado.

10

¹⁰ Parada Vázquez, J, R ; Fuentetaja Pastor, J, A. Derecho de la función Pública. Navarra (España): Civitas, 1ª edición, 2017. PP 375 y SS.

4. SITUACIÓN COMÚN:

4.1 Servicio activo

Se trata de la situación común en la que se encuentran los empleados públicos durante la relación jurídica que mantienen con la administración, estarán en dicha situación los funcionarios que presten servicios como funcionario público en la administración u organismo público en la que han sido destinados y no les corresponda quedar en otra situación. Durante el servicio activo disfrutan de todos los derechos y quedan sujetos a los deberes consubstanciales a su condición de funcionario.

Art. 86.1 TREBEP: “Se hallarán en situación de servicio activo quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo del presente Estatuto, presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u organismo público o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación.”

Esta definición recogida en el art. 86.1 dispone un carácter residual al servicio activo a través de parte de la definición “no les corresponda quedar en otra situación.”, en todo caso este carácter residual muestra que el servicio activo es la situación regular del funcionario siendo el resto de situaciones administrativas excepciones normativas.

El art. 86.2 explica el régimen jurídico del servicio activo con la problemática que se confunde con los derechos y obligaciones de las relaciones funcionariales, llegando el TREBEP y el art. 3 del reglamento de situaciones administrativas a hacer una enumeración de situaciones que se consideran servicio activo aunque no presten servicios en el puesto que les correspondería.

- Cuando desempeñen puestos en las Corporaciones Locales o las Universidades públicas

- Cuando se encuentren en comisión de servicios
- Cuando presten servicios en las Cortes Generales, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del Personal de las mismas o en el Tribunal de Cuentas
- Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y, no percibiendo retribuciones periódicas por el desempeño de la función, opten por permanecer en esta situación

11

Los funcionarios en servicio activo como recoge el art. 86.2 TREBEP serán los únicos que gozan de todos los derechos y deberes inherentes a su condición de funcionario. Estos derechos son regulados por el TREBEP en los arts. 14 y 15, diferenciándolos entre individuales y colectivos.

Hare un breve resumen de los derechos y deberes que son comunes e inherentes a todos los funcionarios de carrera por consiguiente en las próximas situaciones administrativas solo hare referencia a los derechos de índole económica y aquellos que cambien como el reingreso al servicio activo.

- **Derecho a la inamovilidad:** no será aplicable a los funcionarios interinos ni al personal eventual. Ningún funcionario de carrera podrá ser apartado y privado de su

¹¹ Parada Vázquez, J, R ; Fuentetaja Pastor, J, A. Derecho de la función Publica. Navarra (España): Civitas, 1ª edición, 2017. PP 339 a 342

condición de funcionario salvo comisión de falta grave, esta inamovilidad se refiere a la condición de funcionario y no al puesto de trabajo en sí.

- **Derecho al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional:** también se denomina derecho al cargo, el art. 73.1 reconoce a los empleados públicos el derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público por lo que no se les puede asignar funciones distintas que no correspondan a su categoría profesional salvo que sean adecuadas a su clasificación y las necesidades de servicio lo justifiquen (art. 73.2).

- **Derecho A la progresión en la carrera profesional y promoción interna:** Se define el derecho de progresión como el conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, merito y capacidad (art. 16.2 TREBEP), el TREBEP recoge 4 modalidades que puede ser aplicadas de forma aislada o acumulativa que son la carrera vertical, la carrera horizontal, la promoción interna vertical y la promoción interna horizontal.

- **Derecho a percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio:** arts. 21 y siguientes TREBEP, se clasifican en básicas y complementarias. Las retribuciones básicas están conformadas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y su cantidad está fijada anualmente en la ley de presupuestos generales del estado, mientras que las complementarias dependen de las características del puesto de trabajo o del rendimiento del funcionario (dificultad técnica, responsabilidad, iniciativa etc.) y son establecidas por las leyes de cada administración pública.

- **A participar en la consecución de los objetivos:** con ello la administración busca una mayor implicación del empleado público en las tareas y en los objetivos que se marca la administración para la que presta servicios.

- **Derecho a permisos:** los permisos generales son regulados en el art. 48 TREBEP que enumera causas como el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar de primer grado, traslado de domicilio sin cambio de residencia, realizar funciones sindicales, realizar exámenes finales, por matrimonio etc. Mientras que otros permisos más especiales como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o la violencia de género se recogen en el art. 49 (permiso por parto, permiso por adopción o acogimiento, permiso por paternidad, permiso por razón de violencia de género sobre la funcionaria).

- **Derecho a Vacaciones:** regulado en el art. 50 TREBEP, derecho a 22 días hábiles (el sábado no se considera hábil) de vacaciones retribuidas que tienen todos los funcionarios públicos durante cada año natural o lo proporcional si el tiempo de servicio fuera menor.

- **La seguridad social de los funcionarios:**

Hay que distinguir entre 2 tipos en función de la fecha en la que hayan accedido al cuerpo funcional:

- Clases pasivas: se encuentra regulado en el texto refundido aprobado por el real decreto legislativo 670/1987, este modelo de clases pasivas solo se aplica a aquellos funcionarios que accedieron antes del 1 de enero de 2011 por lo que es un régimen a extinguir.

- **Mutualismo administrativo:** será de aplicación para aquellos funcionarios que han accedido después del 1 de enero de 2011, gozan de una serie de prestaciones que cubren enfermedad, incapacidad y cargas familiares y es gestionado por MUFACE.

Se encuentra regulado en el real decreto legislativo 4/2000 sobre seguridad social de los funcionarios civiles del estado y el real decreto 375/2003 que aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo.

- **Derechos fundamentales y libertades públicas:** como cualquier persona los funcionarios gozan de los derechos fundamentales a los que hace referencia la CE (el derecho al respeto a la intimidad, orientación sexual sobre todo frente al acoso moral y laboral, también se recoge el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial, orientación sexual, religión u otras) que se basan en el art. 14 y 23.2 de la CE. Otro de los derechos que aparece reconocido en este art. 14 es de libertad de expresión regulado en el art. 20 CE.¹²

Los funcionarios también tienen reconocidos unos derechos colectivos que se regulan en el art. 15 TREBEP:

- **Libertad sindical** se reconoce en la CE 1978 en el art. 28 donde se proclama la libertad para sindicarse, que permite fundar sindicatos y afiliarse al de su elección o no afiliarse a ninguno. Sin embargo este derecho puede ser limitado a las fuerza armadas, jueces, magistrados, fiscales, militares y cuerpos de seguridad del estado

• ¹² FERNÁNDEZ FARRERES, G. Sistema de Derecho Administrativo I. Navarra (España): Civitas, 5ª edición. PP 500 y SS

- **Negociación colectiva:** es reconocida por primera vez por la ley 9/1987, permite a los funcionarios constituir órganos y elegir a sus representantes para negociar las condiciones de trabajo a través de pactos entre la administración y los representantes que hayan obtenido más de un 10% en las elecciones.

- **Derecho a Huelga:** anteriormente prohibida se encuentra regulada en el art. 28 CE, es reconocido con limitaciones como son garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. El ejercicio de esta conllevará la pérdida de los haberes de los funcionarios que se acojan a ella durante el tiempo que dure, sin posibilidad de responsabilidades disciplinarias.

- **Derecho de Reunión:** regulada en el art. 46 TREBEP, derecho de reunirse en asambleas, fuera del horario de trabajo.

Junto a los derechos los funcionarios también tienen una serie de deberes inherentes a su puesto, estos se distinguen entre deberes, principios éticos y principios de conducta.

El art. 52 TREBEP “Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico”. Este art. hace referencia a numerosos principios como la integridad,

objetividad, imparcialidad, dedicación al servicio público, este art. junto a los 2 siguientes¹³ el autor los considera una retahíla de obviedades que se dan por descontado.

El art. 53 enumera una serie de principios éticos como es respetar la constitución, perseguir la satisfacción de intereses generales, actuar en base a los principios de lealtad y buena fe etc.

El art. 54 enumera una serie de principios de conducta que son una reiteración de los 2 artículos anteriores como es desempeñar su trabajo de forma diligente, tratar con atención y respeto a los ciudadanos y empleados etc.

Estos deberes y principios no motivan al funcionario para su cumplimiento, cumplimiento que será garantizado mediante el régimen disciplinario.

El régimen disciplinario que es la forma más utilizada de incentivar se encuentra regulada en el Real Decreto 33/1986 y en el TREBEP. El art. 95 TREBEP distingue las faltas disciplinarias entre muy graves, graves y leves, enumerando en el artículo las muy graves y dejando que las graves y leves sean tipificadas por las leyes de desarrollo. Las sanciones de estas faltas disciplinarias es regulado en el art. 96 TREBEP como la separación del servicio de los funcionarios, suspensión firme de 6 años como máximo, traslado forzoso, demerito u otras que establezca la ley.

Estas sanciones se cumplirán siempre que la situación administrativa en la que se encuentra el funcionario lo permita sino se esperara a que cambie su situación y pueda cumplir la sanción

¹³ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (en línea) art. 52

5. SITUACIONES ESPECÍFICAS:

5.1 Servicios especiales:

Esta situación tiene como objetivo favorecer a los funcionarios el ejercicio de otras funciones públicas sin perder su condición de funcionario.

Principalmente en el ejercicio de puestos a nivel político, que rechina con el principio de neutralidad política del funcionariado, principio asentado en las democracias más avanzadas.

Choca con el modelo británico, cuyo “Civil Service” no permite que los funcionarios pasen de su condición de funcionario a cargos parlamentarios o ministeriales sin perder su inicial condición de funcionario.

Esto radica en la creencia que aquel funcionario que participa en la política y posteriormente retorna a su puesto en la administración es sospechoso de parcialidad en el ejercicio de su función, por ello mediante el sistema británico que no mantiene su condición de funcionario se reduce este trasvase de funcionarios a la política ya que la mayoría de los funcionarios no se jugarían un puesto fijo en la administración por una aventura en la política más efímera, en cambio con el sistema Español la política está poblada de funcionarios como en el gobierno de Zapatero donde abundaron ministros con un perfil tecnócrata, igual con el gobierno de Rajoy donde de los 15 ministros 11 eran funcionarios. También se observa la politización del funcionariado en los altos cargos con el cambio de gobierno, siendo España junto con Turquía y Chile uno de los países que más interfiere en estos cargos, esto puede producir una pérdida de confianza en las instituciones, falta de estabilidad y continuidad de gestión.¹⁴

-
- ¹⁴ El blog salmon “cambio de gobierno, cambio de puestos técnicos (en línea) <https://www.elblogsalmon.com/entorno/cambio-gobierno-cambio-puestos-tecnicos-asi-hacemos-cosas-mal-espana>.

Estos servicios especiales provienen de la legislación franquista y encajan en la lógica autoritaria del sistema político de esa época, sin embargo, durante la democracia en vez de desaparecer o ir disminuyendo se han ampliado, siendo el art. 87 TREBEP el que recoge una enumeración de supuestos, alguno de ellos son los siguientes:

- Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones

- Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos

- Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas

- Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.

● ¹⁵ El blog de espublico “la relación entre políticos y funcionarios”, Carles Ramió (en línea) <https://www.administracionpublica.com/la-relacion-entre-politicos-y-funcionarios/>.

- Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los consejos de justicia de las comunidades autónomas

- Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales

Aquellos que se encuentren en estas situaciones especiales recibirán los salarios del puesto que ocupen y no aquellas retribuciones como funcionario de carrera, sin embargo sí que computara el ejercicio de estos servicios para los trienios, ascensos, derechos de SS.

Además tendrá derecho a reingresar al servicio activo mediante solicitud en el plazo de 1 mes desde que cesa la situación de servicios especiales, producirá consecuencias económicas y administrativas desde la realización de la solicitud, reingresaran en la misma localidad y con la retribución correspondiente al nivel de su carrera funcionarial.

5.2 Servicio en otras administraciones ¹⁶

Esta situación nace del traspaso de funcionarios del estado a las comunidades autónomas después de la Constitución de 1978, los funcionarios estaban recelosos de servir en las nuevas administraciones por lo que se ofrecieron excedencias forzosas o voluntarias y generosas jubilaciones anticipadas,

¹⁶ Parada Vázquez, J, R ; Fuentetaja Pastor, J, A. Derecho de la función Publica. Navarra (España): Civitas, 1ª edición, 2017. PP 349 a 351

También se les ofreció mantenerse al servicio del estado en sus cuerpos y escalas de origen, permitiendo que se reintegrasen de servicio activo del estado en los procesos que se convocasen, obviamente cumplían sus funciones en la administración de la comunidad autónoma de destino, percibían el salario y las sanciones propias de la comunidad autónoma sin embargo se requería el informe del consejo de estado.

Debido a la sed insaciable autonomista que existe en el país, el traspaso de competencias y por ello de funcionarios del estado a las comunidades no se termina con este periodo convulso si no que se va a mantener con el tiempo, ello hace que sea regulado en el estatuto.

Art.88: “Los funcionarios de carrera que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta”¹⁷

Aquellos funcionarios que esté desarrollando una actividad en otra administración tendrán un derecho de retorno indefinido a la administración de origen pero no al mismo puesto de trabajo, es decir, podrán reingresar en la administración de origen pero mediante el sistema de provisión de puesto ya que no tiene derecho de reserva del puesto como tal.

¹⁷ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (última actualización 29/12/2021)

Durante el ejercicio en la otra administración se integran en la misma posición que en el servicio activo dentro de la organización de la función pública, también percibirán las mismas retribuciones inherentes a su puesto de trabajo y mantendrán todos sus derechos en la administración de origen como si estuviesen en servicio activo, será de aplicación la legislación de la administración de destino pero mantendrán su condición de funcionario en la administración de origen para participar en convocatorias y computar en trienios y aumento de las retribuciones.

5.3 Excedencia

Principalmente consiste en la posibilidad de suspender por parte del funcionario la relación con la administración durante un periodo de tiempo y poder retornar posteriormente al servicio activo.

Está regulada en el art. 89 TREBEP y corresponde a una situación similar a la recogida en el art. 46 del estatuto de los trabajadores.

La excedencia como tal en el derecho tradicional no existía, en el real decreto de bravo murillo de 1852 no se admitía que el funcionario pueda entrar o salir del cuerpo a su voluntad, será reconocido en el real decreto de 1866 por motivos de salud del funcionario 2 situaciones similares a la excedencia pero mucho más estrictas y con plazos mucho mas limitados que son las licencias y las prorrogas.

Las excedencias surgen en los reglamentos de los cuerpos especiales de 1865 y posteriormente se generalizara en la ley de bases de 1918, esta ley de bases servirá como modelo que seguirán las posteriores leyes.

El art.89 TREBEP recoge los diversos tipos de excedencias según su fondo:

- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia por razón de violencia de género.
- Excedencia por razón de violencia terrorista.

5.3.1 Excedencia voluntaria por interés particular

Art. 89.2

Anteriormente se recogía que los funcionarios tendrán derecho a dicha excedencia cuando hayan prestado servicios a la administración por un mínimo de 5 años anteriormente a la excedencia, sin embargo se pueden dictar leyes de función pública en el desarrollo del estatuto que reduzcan el periodo (en la actualidad es de 2 años).

Esta excedencia no podrá ser solicitada si el funcionario tiene abierto un expediente disciplinario y quedara subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No tendrán derecho de retorno ni retribuciones, ni será computable el tiempo para ascensos, trienios o derechos del régimen de la seguridad social.

Esta excedencia puede ser impuesta de oficio cuando finalizada una situación distinta a la de servicio activo del funcionario no sea realizada la solicitud de reingreso al servicio activo en el plazo determinado por parte del funcionario.

El funcionario que se encuentre en dicha situación de excedencia tendrá derecho a reingresar en el servicio activo pero cumpliendo una serie de requisitos. El plazo mínimo

en excedencia para poder reingresar al servicio es de 2 años salvo que sea modificado por las leyes de función pública, además del plazo, el funcionario tendrá 2 opciones en los art.29.1 y 29.2 de la ley 30/1984:

El Art. 29.1 ley 30/1984 recoge que los funcionarios que no tenga reserva de plaza deberán participar en las convocatorias de concurso o libre designación para la provisión de puestos de trabajo y el art. 29.2 y 3 ley 30/1984 indica que el funcionario podrá reingresar al servicio por adscripción a un puesto de carácter provisional siempre que se reúnan las características del puesto

5.3.2 Excedencia por agrupación familiar

Regulado en el art. 89.3, los efectos que se producen son los mismos que en la excedencia por interés particular sin embargo se diferencia de esta excedencia en que no recoge requisitos de servicio mínimos ni la posibilidad de denegación por necesidades de servicio.

Esta excedencia es reconocida para aquellos funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad y realicen un puesto con carácter definitivo como funcionario de carrera o laboral en otra administración.

A diferencia de esta regulación que no recoge duración máxima ni mínima, la administración general del estado recoge una duración mínima de 2 años y máxima de 15 (art.29.3 ley 30/1984 ¹⁸y 17 RSA). Aquellos que se acogen a dicha excedencia no recibirán retribuciones ni se computara el tiempo para ascensos o trienios. En cuanto al reingreso deberá ser solicitado por el funcionario que se encuentra en excedencia antes del plazo máximo o si no será declarado de oficio en excedencia por interés particular

¹⁸ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública (última actualización 31/10/2015)

5.3.3 Excedencia por cuidados familiares

Es regulado en el art.89.4 TREBEP y permite atender al cuidado de un familiar en un periodo máximo de 3 años, se concede dicha excedencia para el cuidado de un hijo tanto por naturaleza como por adopción desde la fecha de nacimiento o resolución judicial, también será concedida para el cuidado de familiares a su cargo hasta segundo grado que no puedan valerse por sí mismos por enfermedad o por edad y no ejerzan un servicio retribuido.

Al igual que la excedencia por agrupación familiar no estará condicionada a un periodo mínimo de servicio en la administración o a las necesidades del servicio. Sin embargo a diferencia de la excedencia de agrupación familiar, el tiempo si computara para ascensos, trienios o seguridad social.

Los 2 primeros años de excedencia el funcionario tendrá un derecho de reserva de su puesto de trabajo que ejercía antes de la excedencia y transcurridos los 2 años tendrá derecho a un puesto de trabajo en la misma localidad y con la misma retribución.

Inicialmente esta excedencia era únicamente para el cuidado estrictamente de los hijos y es posteriormente que se implementa para el cuidado de familiares, formulada por el Tribunal Constitucional en su STC 203/2000 24 de julio, dicha sentencia hace referencia al art. 39 CE, hace referencia de la necesidad de la excedencia para el cumplimiento del deber de los padres de asistir a los hijos durante su minoría de edad y como recoge el art. 39 serán los poderes públicos los que aseguran la protección integral de los hijos.

Este periodo de excedencia será único por cada sujeto causante, por cada nuevo sujeto que origine una nueva situación de excedencia el periodo de excedencia anterior será finalizado y se iniciara uno nuevo.

Este periodo que es de 3 años solo puede verse limitado en caso de que 2 funcionarios estén disfrutando de una excedencia por un mismo sujeto, (ejemplo: tener un hijo y que

ambos padres funcionarios soliciten la excedencia) en este caso podrá verse limitado por razones de funcionamiento de los servicios.

El funcionario no tiene derecho a recibir retribución pero será computable el tiempo de excedencia a efectos de carrera, trienio y seguridad social. En relación al reingreso deberá ser solicitado por el funcionario que se encuentra en excedencia antes del plazo máximo o si no será declarado de oficio en excedencia por interés particular

5.3.4 Excedencia por razón de violencia de género

Regulado en el art. 89.5 TREBEP, esta excedencia sirve para que las funcionarias ejerzan su derecho a la asistencia social integral cuando estén sufriendo violencia de género. Al igual que la excedencia por agrupación familiar y cuidado familiares no se exige un tiempo mínimo de servicios prestado a la administración ni se condiciona la excedencia a las necesidades del servicio.

La funcionaria tendrá derecho a recibir el salario de los 2 primeros meses de excedencia y en su caso la prestaciones familiares por hijo a cargo, también tendrá derecho de reserva de su puesto de trabajo durante los 6 primeros meses siendo estos meses computables a efectos de ascensos, trienios o SS.

Estos son los periodos normales, sin embargo si de las actuaciones judiciales se dedujese que el ejercicio del derecho de protección de la victima lo exigiere, se puede prorrogar la situación de excedencia por periodos de 3 mese con un máximo de 18 meses y durante los cuales se tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo.

La disposición Adicional Novena de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género introduce esta nueva excedencia en búsqueda de la protección de la funcionaria frente a casos de violencia de género, posteriormente esta excedencia será introducida al TREBEP atendiendo al aumento en la sensibilidad de la

sociedad en casos de violencia de género, siendo una discriminación positiva a favor de la funcionaria y que es avalada por la STC 59/2008.¹⁹

Esta excedencia por violencia de género es solo una de las medidas que prevé la ley 1/2004 a favor de las funcionarios ya que se recogen otros derechos como puede ser la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo y movilidad geográfica (art.24) y también art.25 que justifica las faltas de asistencia que sean motivadas por problemas físicos o psicológicos que provengan de la violencia de género.

El art. 1.3 de la ley 1/2004 entiende por violencia de género “La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”

Aquellos funcionarios que acojan a esta excedencia y deseen volver al servicio activo deberán solicitarlo antes del plazo máximo o si no será declarado de oficio en excedencia por interés particular.

5.3.5 Excedencia por razón de violencia terrorista

Se encuentra regulado en el art. 89.6 TREBEP y pueden acogerse a ella aquellos funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psicológicos por actividad terrorista o hayan sido amenazados como recoge el art. 5 de la ley 29/2011 de reconocimiento y protección

¹⁹ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (última actualización 05/06/2021)

integral a las víctimas del terrorismo, esto debe ser reconocido previamente por el ministerio de interior o por sentencia judicial firme.²⁰

Aquellos funcionarios que se acojan a esta excedencia tendrán las mismas condiciones que en la excedencia por violencia de género (salario los 2 primeros meses de excedencia y prestaciones familiares por hijo a cargo, derecho de reserva los 6 primeros meses y computable a efectos para ascensos, trienios y SS.), la administración por su parte carece de discrecionalidad para el reconocimiento de la excedencia, es decir, si el funcionario encaja dentro de la condición de víctima del terrorismo será concedida.

En cuanto al tiempo de duración será el necesario para la protección y asistencia social integral del funcionario, puede ser por secuelas provocadas por el ataque terrorista o por que se encuentre amenazado como recoge el reglamento²¹. En relación al reingreso, este deberá ser solicitado por el funcionario que se encuentra en excedencia antes del plazo máximo o si no será declarado de oficio en excedencia por interés particular

5.4 Suspensión

Recogido en el art. 90 TREBEP y 20 RSA, entraran en situación de suspensión aquellos funcionarios que estando en servicio activo recaiga sobre ellos una sentencia dictada en causa criminal o resolución administrativa que imponga esta suspensión, durante el periodo de suspensión el funcionario quedara privado del ejercicio de sus funciones y derechos inherentes a su trabajo, tampoco podrá prestar servicios en ninguna administración o entidad de derecho público dependiente de ellas durante el periodo de suspensión. Como

²⁰ Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y protección Integral a las víctimas del Terrorismo (última actualización 29/12/2021)

²¹ Parada Vázquez, J, R ; Fuentetaja Pastor, J, A. Derecho de la función Publica. Navarra (España): Civitas, 1ª edición, 2017. PP 352 y SS

recoge el art. 22. 2 RSA mientras no transcurra el plazo de suspensión no procederá ningún cambio de situación administrativa²²

Esta suspensión de ejercer el servicio activo puede ser firme o provisional, la suspensión será firme cuando venga dictaminada de una sentencia por causa criminal y dicha sentencia sea firme, la suspensión no requiere de una tramitación por parte de la administración ya que forma parte de los efectos de la sentencia dictada. (Art. 22.1 RSA).

Si la suspensión firme es superior a 6 meses supondrá la pérdida del puesto de trabajo y sus derechos que le son inherentes, el funcionario posteriormente al cumplimiento de la suspensión deberá solicitar el ingreso al servicio activo y la suspensión no puede ser superior a 6 años. Si es una suspensión provisional que devenga en firme el funcionario deberá devolver lo percibido durante la suspensión provisional y computara para el tiempo de la suspensión firme.

La suspensión también puede ser provisional como medida cautelar durante el procedimiento penal (art.98.3 TREBEP y 20.3 RSA), en este caso aunque la suspensión exceda de 6 meses no producirá la pérdida del puesto de trabajo, el funcionario recibirá el 75% de sus sueldo, trienios y pagas extraordinarias salvo paralización del expediente en el que no percibirá retribución alguna (98.2 TREBEP y art. 21.4 RSA).

Esta medida no tiene carácter sancionador (no está sujeta a principios del derecho administrativo sancionador), sus efectos tienen carácter provisorio por lo que si el procedimiento concluye con sobreseimiento o sentencia absolutoria, el funcionario será repuesto en su puesto de trabajo y se computara el tiempo para ascensos y trienios.

²² Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (última actualización 04/03/2006)

Algunas características que se debe tener en cuenta para la imposición de la suspensión provisional son las siguientes;

- El hecho de que haya abierto un proceso disciplinario frente al funcionario no quiere decir que se adopte la suspensión sino que se adoptara cuando sea necesaria para asegurar la eficacia de la resolución.

- Debe ser motivada

- Tiene carácter excepcional, solo se aplicara por la gravedad de los hechos o por que el funcionario sea un obstáculo para la instrucción.

- No causar perjuicios irreparables al funcionario.

- Ha de ser proporcional a la gravedad del hecho que lo motiva.

- La adopción de la suspensión no es contraria a la presunción de inocencia proclamada en el art. 24.2 CE si responden a las exigencias del servicio público y está fundada en derecho.

En relación al reingreso al servicio activo para aquellos funcionarios en suspensión va a haber dos posibilidades. Si la suspensión no es firme, el funcionario reingresara al puesto de trabajo con todos los derechos y computando el tiempo de la suspensión económica y temporalmente para trienios y SS. Mientras que si la suspensión es firme y el plazo es

mayor a 6 meses, el funcionario perderá el puesto de trabajo y deberá solicitar su reingreso 1 mes antes de la finalización de la suspensión, si no solicita el reingreso se le declarara en excedencia por interés particular, mientras que si el funcionario ha solicitado el reingreso y no es concedido en 6 meses por la administración será declarado en excedencia forzosa.

5.5 Situaciones administrativas propias de administraciones

Las situaciones administrativas que hemos nombrado anteriormente no son las únicas que pueden existir dentro de la administración y no tienen que existir en todas las administraciones públicas Españolas las mismas situaciones.

Esto se debe a que el TREBEP ha regulado y establecido como situaciones administrativas comunes al servicio activo, servicios especiales, servicio en otras administraciones publicas, excedencia y suspensión de funciones, por ello esta situaciones debe estar presentes en todas las administraciones, sin embargo el estatuto de 2007 no limito su regulación a las situaciones anteriormente nombradas si no que permitió a las leyes de función pública de cada administración regular situaciones administrativas distintas por razones organizativas, sin olvidar que no es un mera gestión de recursos si no que estas situaciones administrativas afectan a los derechos de aquellos funcionarios que se encuentren en ellas, por lo que deben ser reguladas por la ley.

La anterior legislación no básica de función pública de la administración general del estado regulaba algunas situaciones administrativas que solo regían para ella pero el mimetismo autonómico a llevado a que se apliquen estas en la mayoría de las funciones públicas autonómicas pero de forma matizada.

5.5.1 Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público

La legislación aplicable y que recoge este tipo de excedencia son el art. 29.3.a) de la ley 30/84, en cambio el TREBEP no cita esta excedencia en su art. 89. También se encuentra regulado en el RD 365/1995 y también hay que atender a convenios de aplicación como el art. 32.1 de la CCAA de La Rioja.

Esta excedencia se manifiesta como una solución a las incompatibilidades del funcionario al acceder a una nueva agrupación funcional, se conoce como excedencia por incompatibilidad y puede ser declarada de oficio o instancia de parte.

Esta situación se produce cuando el funcionario que está en situación de servicio activo en su administración de origen accede a otro puesto de trabajo nuevo en el sector público que es incompatible con el ejercicio del puesto de trabajo anterior y no le corresponde quedar en situación de servicio activo o especial, por ello el funcionario tiene que elegir entre uno de los dos puestos de la función pública en el tiempo establecido, en caso de no elección se entenderá que opta por el nuevo puesto y se acoge a la excedencia del puesto anterior.

Es importante atender y delimitar que se entiende como sector público para entender si el funcionario puede acogerse a esta excedencia. En el ámbito estrictamente administrativo necesita una definición más explícita y la normativa deberá precisar la inclusión de diversos entes, órganos para favorecer la movilidad administrativa. El art. 15.2 RSA hace referencia a “deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones Públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones Públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.”

Esta excedencia no será de aplicación cuando ambos puestos sean susceptibles de compatibilidad y se solicite dicha autorización en los 10 primeros días en el plazo para la toma de posesión.

Esta excedencia será de aplicación para aquellos funcionarios del estado integrados en la función pública de las CCAA y que ingresen voluntariamente en cuerpos propios de la administración de la CCAA distinto de aquel con el que inicialmente se hubiera integrado. Durante este periodo no percibirán retribuciones ni computa este periodo para trienios y SS, tampoco tienen derecho de reserva.

En cuanto al tiempo mínimo o máximo de la excedencia no se dice nada por lo que se mantendrá mientras continúe prestando servicios en el puesto de trabajo incompatible con su puesto de trabajo en la administración de origen. Una vez finalizado la relación funcional que provocaba esta excedencia, el funcionario deberá solicitar el reingreso en el servicio activo en el plazo máximo de un mes, en caso de que no lo lleve a cabo se declarará como situación de excedencia voluntaria por interés particular.²³

Esta excedencia como refleja el art. 15 RSA está prohibida en caso de que el puesto elegido sea de naturaleza temporal (interino o laboral temporal).

5.5.2 Expectativa de destino

Regulada por la ley 20/1984 (art.291.1 y 5) en su redacción más actualizada y por el RD 265/1995, RD que suprimió la excedencia especial y la de supernumerario e introdujo

-
- ²³ Tus Derechos Laborales “excedencia por prestación de servicios en el sector publico “ (en línea) <https://tusderechoslaborales.es/excedencia-por-prestacion-de-servicios-en-el-sector-publico/>

nuevas como la expectativa de destino y la modalidad excedencia forzosa aplicable a los funcionarios declarados en expectativa de destino.

Supone una situación en la que se encuentra el funcionario afectado por un proceso de reasignación de efectivos en su tercera fase, se produce una vez haya transcurrido 9 meses sin que el funcionario haya sido adscrito a otro puesto de su ministerio o diferente ministerio.

El factor diferencial que hay que tener en cuenta para distinguir entre servicio activo o situación administrativa singular responde a criterios de oportunidad de gestión. El régimen jurídico que se prevé para amortiguar los efectos perjudiciales para los funcionarios afectados va a ser muy diferente según la administración, esto se debe a que este tipo de situaciones administrativas singulares tienen una estrecha relación con un intenso ejercicio de la potestad de auto organización.

Para aquellos caso de la administración general del estado se encuentra regulado en el art. 29.5 LMRFP y en el art. 12 RSA. En estos casos los funcionarios se adscribirán al ministerio de las administraciones públicas a través de relaciones específicas de puestos de reasignación.

El tiempo máximo en el que se puede estar en expectativa de destino es 1 año, a partir de ahí pasara a excedencia forzosa. Los funcionarios que se encuentran en esta situación tiene obligaciones como aceptar puestos de trabajo similares a los que desempeñaban en su provincia, participar en los concursos de su escala que le sean notificados o en cursos de capacitación.

Durante este periodo los funcionarios recibirán las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado que corresponda y la mitad del complemento específico del puesto anteriormente desempeñado.²⁴

5.6 Excedencia forzosa

Regulado en el art. 46.1 del estatuto de los trabajadores “La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.”

Esta situación administrativa singular busca amparar al funcionario frente al ejercicio de potestades de organización y gestión propias de las administraciones (ejemplos: reestructuración de la plantilla o supresión de puesto administrativas) frente a estas decisiones organizativas la situación administrativa que históricamente ha amparado a los funcionarios es la excedencia forzosa. A pesar de no ser una situación administrativa básica, las circunstancias que ampara debe estar recogidas si o si en la legislación de desarrollo del estatuto de cada administración.

En la administración del Estado el art. 6 ley 30/1984 recoge los 2 supuestos que pueden desembocar en la excedencia forzosa. En primer lugar hace referencia a aquellos funcionarios que se encuentren en expectativa de destino y que puede desembocar en

²⁴ Wolters Kluwer “Provisión de puestos de trabajo” (en línea) https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE1QTW-DMAz9NctI0gRrD7vkQL-kSus0MTbtasCFqCFmsWHI38-UHhYlivPs57znnwHjVOBVLF57rATEjfbYo24WF8jvFChMnS3igEagZJsYqGQAv6PKpnPsRiygVJxiiXEz aSQk4HNku0oMt_T7BqNrtDeFDcSll6tru_9O5pWuXtapGTGyFtgV12AQNK1r2lc9stQDs-MtBYnkj0otiS7FbrvgxdSjPaGAaSIN_cF5wbgDAXvKin1-zB6e11ndueBY4uyRFI4OoUHVywixat9BH2pr6FOAPQH311mVO08K3r44g2c0PlwU-Lhx7mb4M-gYGPx_dOm6GUTUVilhyZnK663icAseQ30fyB9ph0pAigEAAA==WKE

excedencia forzosa por el transcurso del plazo máximo de expectativa de destino (1 año) o por incumplimiento del funcionario de las obligaciones que tienen mientras se encuentra en esa situación administrativa, el órgano encargado de declarar la excedencia forzosa en esta primera situación es la Secretaria del estado para la administración pública.

En segundo supuesto que desemboca en excedencia forzosa es cuando el funcionario declarado en situación de suspensión firme y sin reserva de su puesto de trabajo no solicite su reingreso en el plazo de 6 meses desde que se extinguió la responsabilidad penal o disciplinaria que provocó esta situación, en este segundo supuesto el órgano encargado de declarar la excedencia forzosa es el departamento ministerial correspondiente a los funcionarios adscritos a los cuerpos de ese departamento ministerial y a la dirección general de la función pública cuando el funcionario este adscrito a un cuerpo del ministerio para las administraciones públicas.

En ambos casos, los funcionarios adquieren unas obligaciones con la administración como son participar en determinados concursos o aceptar destinos similares, el incumplimiento de estas obligaciones produce el cambio de situación, de excedencia forzosa se pasa a excedencia voluntaria por interés particular con la pérdida de los derechos inherentes a la excedencia forzosa como el cobro de retribuciones básica, prestación por hijo a cargo si procede y computo de tiempo para trienios y derechos pasivos.

25

-
- ²⁵ Funcionarios del estado “la excedencia forzosa de los funcionarios” (en línea)
<https://www.funcionariodelestado.com/2020/11/la-excedencia-forzosa-de-los.html>

SITUACIÓN	PROCEDE	RETRIBUCIONES	DERECHOS ADMINISTRATIVOS	REQUISITOS TEMPORALES	REINGRESO
Excedencia por razón de violencia de género	Para hacer efectiva su protección.	Durante los dos primeros meses las funcionarias tendrán derecho a las retribuciones íntegras y las prestaciones familiares por hijo/a a cargo	Computa a efectos de antigüedad, carrera y derechos de Seguridad Social durante los 6 primeros meses y las prórrogas que se acordaran	<ul style="list-style-type: none"> No es necesario tiempo de servicios previos. No hay plazo de permanencia en esta situación. 	Reserva de puesto de trabajo durante los 6 meses y 18 de prórroga (de 3 en 3 meses) cuando las actuaciones judiciales lo exigieren
Excedencia por razón de violencia terrorista	<ul style="list-style-type: none"> Para hacer efectiva su protección. víctimas de terrorismo y amenazados. 	Durante los dos primeros meses las funcionarias tendrán derecho a las retribuciones íntegras y las prestaciones familiares por hijo/a a cargo	Computa a efectos de antigüedad, carrera y derechos de Seguridad Social durante los 6 primeros meses y las prórrogas que se acordaran	<ul style="list-style-type: none"> No es necesario tiempo de servicios previos. No hay plazo de permanencia en esta situación. 	Reserva de puesto de trabajo durante los 6 meses y 18 de prórroga (de 3 en 3 meses) cuando las actuaciones judiciales lo exigieren
Excedencia por prestación de servicios en el sector público	Cuando un funcionario accede por oposición a otro cuerpo o escala de la misma o distinta Administración	Ninguna. Percibirá las retribuciones correspondientes a la Administración en la que esté en activo.	Ninguno, salvo que reingrese, en cuyo caso se valora a todos los efectos.	Tiempo ilimitado	No tiene reserva de puesto, por lo que el reingreso debería producirse participando en las convocatorias de concurso o libre designación, o mediante adscripción provisional.

SITUACIÓN	PROCEDE	RETRIBUCIONES	DERECHOS ADMINISTRATIVOS	REQUISITOS TEMPORALES	REINGRESO
EXCEDENCIAS					
Excedencia voluntaria por interés particular	<ul style="list-style-type: none"> Por motivos particulares sin más Por no solicitar el reingreso desde otra situación administrativa en el plazo establecido 	Ninguna	Ninguno	Acreditar haber prestado 5 años inmediatamente anteriores de servicios efectivos. Permanencia mínima de 2 años.	Participando en convocatorias de concurso o libre designación, o mediante adscripción provisional
Excedencia por agrupación familiar	cuando el cónyuge del o de la funcionaria tiene u obtiene destino en otro municipio y ambos son funcionarios de carrera o laborales fijos de la Administración	Ninguna	Ninguno	Permanencia mínima de 2 años y máxima de 15	Participando en convocatorias de concurso o libre designación, o mediante adscripción provisional
Excedencia por cuidado de familiares	<ol style="list-style-type: none"> Por cuidado de hijo menor de 3 años, sea por nacimiento, adopción o acogida permanente o preadoptivo, contado desde la fecha del nacimiento o la resolución judicial o administrativa Cuidado de familiar hasta 2º grado, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida 	Ninguna	<ul style="list-style-type: none"> Computa a efectos de trienios, carrera y Derechos en el Régimen que le sea de aplicación. Podrán participar en los cursos de formación 	Máximo 3 años	<ul style="list-style-type: none"> Se reservará el puesto al menos durante dos años Después, asignación de puesto en la misma localidad y retribución

SITUACIÓN	PROCEDE	RETRIBUCIONES	DERECHOS ADMINISTRATIVOS	REQUISITOS TEMPORALES	REINGRESO
Servicio Activo	Cuando presten servicios en su condición de funcionarios de carrera	Todas	Todos los derechos inherentes a su condición de funcionario		
Servicios especiales	Causas determinadas en el artº 87, casi todas relacionadas con el ejercicio de cargos "políticos", ya sean en el poder ejecutivo, legislativo o judicial	Trienios	Computa a efectos de ascensos, trienios, Promoción interna y derechos Seguridad Social	Ninguno	Un puesto en la misma localidad, condiciones y retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalafón en la carrera consolidados
Servicios en otras Administraciones Públicas	Se obtiene destino en otra Administración por una de estas dos vías: <ol style="list-style-type: none"> Procesos de transferencias de competencias entre Administraciones. Procedimientos de provisión de puestos de trabajo (concurso o libre designación) 	En la que preste servicios efectivos	Como si hallaran en activo en la administración de origen (se hacen efectivos si hay vuelta). Se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados	Ninguno	Participando en convocatorias de concurso o libre designación

SITUACIÓN	PROCEDE	RETRIBUCIONES	DERECHOS ADMINISTRATIVOS	REQUISITOS TEMPORALES	REINGRESO
SITUACIONES RELACIONADAS CON RAZONES ORGANIZATIVAS Y/O EXCEDENTE DE PERSONAL					
Expectativa de destino	Cuando no se obtiene puesto en un proceso de reasignación de efectivos	Retribuciones básicas Complemento de destino correspondiente al grado personal del funcionario 50% del complemento específico	Computa a efectos de antigüedad, ascensos, grado personal y derechos de Seguridad Social.	Un año, cumpliendo obligaciones: 1. aceptar destinos en la provincia. 2. participar en concursos y libre designación a puestos de la provincia. 3. asistir a cursos de capacitación	Por reasignación de efectivos.
Excedencia forzosa	Cuando no se obtiene puesto en expectativa de destino. Cuando se reingresa desde una suspensión firme de más de 6 meses y no cabe una adscripción provisional en el plazo de 6 meses.	Retribuciones básicas y prestaciones por hijo a cargo, si proceden	Computa a efectos de trienios y derechos pasivos	No hay límite temporal, cumpliendo obligaciones, sin limitaciones geográficas: 1. aceptar destinos provisionales. 2. participar en concursos y libre designación 3. asistir a cursos de capacitación	Por reasignación de efectivos.
Excedencia voluntaria incentivada	Afectados por un proceso de reasignación de efectivos (desde la publicación del plan), en expectativa de destino o en excedencia forzosa	Un indemnización de un mes de retribuciones completas por cada año de servicio, con el límite de 12.	Ninguno	La excedencia dura 5 años.	El reingreso debe solicitarse un mes antes de finalizar el plazo de 5 años. Si no se hiciera, se le declarará en excedencia voluntaria por interés particular.

SITUACIÓN	PROCEDE	RETRIBUCIONES	DERECHOS ADMINISTRATIVOS	REQUISITOS TEMPORALES	REINGRESO
SUSPENSIÓN					
Suspensión provisional	Por la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario	Retribuciones básicas y prestaciones por hijo/a a cargo	Ninguno	- En caso de expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses - En caso de procedimiento judicial, el tiempo que determine el juez	Según acabe el procedimiento disciplinario.
Suspensión firme	Privación temporal del ejercicio de funciones y de los derechos inherentes a su condición como consecuencia de la resolución de un expediente disciplinario sentencia en causa criminal	Ninguna	Ninguno	Por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años	Hasta 6 meses, reingreso a su puesto de trabajo. Pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses y reingreso mediante adscripción provisional.

26

- ²⁶ Logos oposiciones “esquema situaciones administrativas de los funcionarios” (en línea) https://aula.logos21.es/pluginfile.php/20699/mod_resource/content/2/AGE_RAF_ESQUEMA02_Situaciones.pdf

Conclusiones:

1. Las situaciones administrativas no se tratan de necesidades de organización por parte de la administración si no que dependiendo de la situación administrativa en la que se encuentre el funcionario ocupara un posición jurídica dentro de la administración con unos derechos y deberes distintos

2. Las situaciones administrativas de los funcionarios surgen de un interés por parte de los funcionarios de poder encontrarse en situaciones diferentes a la común en su relación con la administración que es el servicio activo, todo ello sin perder su condición de funcionario ya que sin estas situaciones que aseguran la vuelta al servicio activo casi ningún funcionario se arriesgaría a realizar una aventura fuera de la administración si ello conlleva la pérdida de su puesto, este interés de los funcionarios también es compartido por la administración que prefiere que los funcionarios realicen pequeñas aventuras fuera de su puesto común en la administración que perderlos para siempre.

3. El párrafo anterior denota un contraste estructural con otras administraciones europeas como es la de Reino Unido que no permite a sus funcionarios mantener su condición de funcionarios al abandonar su puesto por realizar un trabajo en la política por ejemplo, con ello buscan no politizar a los funcionarios.

4. A lo largo del TFG hemos observado el desarrollo legislativo de la administración y de las situaciones administrativas, siendo cada vez mayor la protección y las leyes a favor de los funcionarios llevando a algunos autores a criticar a la administración desde el punto de vista empresarial. Viendo la

administración como un despilfarro de recurso en comparación con el sector privado.

5. Destacar como el cambio en la sociedad también afecta a las situaciones administrativas de los funcionarios, realizando una discriminación positiva a favor de las mujeres para la búsqueda de la igualdad de género en la administración incluso chocando para algunos con los principios de mérito y capacidad, estos cambios sociales que producen cambios en los procesos selectivos de la administración también los producen en las situaciones administrativas como se da con la ampliación de las causas de excedencia. En cuanto a la concienciación de la sociedad con la violencia de género se introdujo la excedencia por violencia de género en la ley 1/2004, también introducir una excedencia por violencia terrorista por la ley 9/2015.

6. Los interinos y la descentralización, son otros cambios que se han producido en las situaciones administrativas de los funcionarios ya que inicialmente solo podían los funcionarios de carrera encontrarse en dicha situación, sin embargo en la actualidad y en base al principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE) el TC extiende la aplicación de algunas situaciones administrativas como es la excedencia para el cuidado de los hijos para los funcionarios interinos, ya que sería un trato discriminatorio frente a los funcionarios interinos que realizan las mismas labores que los funcionarios de carrera. Sin embargo esta ampliación del TC a los funcionarios interinos no se ve plasmada en la legislación ya que el TREBEP mantiene a los funcionarios de carrera como los únicos en poder acceder a dichas situaciones.

Bibliografía:

- FERNÁNDEZ FARRERES, G. Sistema de Derecho Administrativo I. Navarra (España): Civitas, 5ª edición
- Constitución Española, 1978 (en línea) (disponible en Internet): <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- STC 38/2007, 15 de Febrero de 2007, Boe núm 63, de 14 de marzo de 2007. (en línea) (disponible en Internet): <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-2007-5344>
- Parada Vázquez, J, R ; Fuentetaja Pastor, J, A. Derecho de la función Publica. Navarra (España): Civitas, 1ª edición, 2017.
- Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Publico (en línea) (disponible en Internet) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788>
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (en línea) (disponible en Internet) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>
- STC 27/1991, de 14 de Febrero, BOE núm 64, de 15 de marzo de 1991 (en línea) (disponible en Internet) <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1666>
- De la Vallina Velarde, J, L. “Las situaciones administrativas de los funcionarios públicos”, Revista de administración pública, ISSN 0034-7639, N° 39, (en línea)

(disponible en Internet)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2112690>

- Cantero Martínez, J. “Las situaciones administrativas en el Estatuto Básico del Empleado Público claves para armar el nuevo modelo”, Revista de administración pública, ISSN 0034-7639, N°176, 2008 (en línea) (disponible en Internet)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2715846>
- El blog salmon “cambio de gobierno, cambio de puestos técnicos (en línea)
<https://www.elblogsalmon.com/entorno/cambio-gobierno-cambio-puestos-tecnicos-asi-hacemos-cosas-mal-espana>
- El blog de espublico “la relación entre políticos y funcionarios”, Carles Ramió (en línea) <https://www.administracionpublica.com/la-relacion-entre-politicos-y-funcionarios/>
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública (en línea) (disponible en Internet) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1984-17387>
- Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (en línea) (disponible en Internet)
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-8730>
- STC 203/2000, de 24 de Julio de 2000, BOE núm 203, de 24 de agosto de 2000 (en línea) (disponible en internet) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2000-15926

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en línea) (disponible en Internet) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- STC 59/2008, de 14 de mayo de 2008, BOE núm 135, de 4 de junio de 2008 (en línea) (disponible en Internet) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-2008-9606>
- Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y protección Integral a las víctimas del Terrorismo (en línea) (disponible en Internet) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15039>
- Tus Derechos Laborales “excedencia por prestación de servicios en el sector publico “ (en línea) <https://tusderechoslaborales.es/excedencia-por-prestacion-de-servicios-en-el-sector-publico/>
- Abogado funcionarios “situaciones administrativas de los funcionarios” (en línea) <https://www.abogadofuncionarios.es/situaciones-administrativas-funcionarios/>
- Wolters Kluwer “Provisión de puestos de trabajo” (en línea) https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAE1QTW-DMAz9NctI0gRrD7vkQL-kSus0MTbtasCFqCFmsWHI38-UHhYlivPs57znnwHjVOBVLf57rATEjfBYo24WF8jwFChMnS3igEagZJsYqGQAv6PKpnPsRiygVjxjXEzaSQk4HNku0oMt_T7BqNrtDeFDcSll6tru_9O5pWuXt apGTGyFtgV12AQNK1r2lc9stQDs-MtBYnkj0otiS7FbrvgxdSjPaGAaSIN_cF5wbgDAXvKin1-zB6e11ndueBY4uyRF14OoUHVywixat9BH2pr6FQAPQH311mVO08K3r44g2c0PlwU-Lhx7mb4M-gYGPx_dOm6GUTUVilhyZnK663icAseQ30fyB9ph0pAigEAAA==WKE

- Funcionarios del estado “la excedencia forzosa de los funcionarios” (en línea)
<https://www.funcionariodelestado.com/2020/11/la-excedencia-forzosa-de-los.html>
- Ministerio política territorial “Gestión reingreso al servicio activo de los funcionarios” (en línea)
<https://www.mptfp.gob.es/portal/fucionpublica/fucion-publica/ep-pp/Gestion-procedimientos-personal/Reingresoservicioactivo/Reingresofuncionarios/Gestionreingresos.html>
- MPT “Reingreso al servicio activo del funcionario de carrera” (en línea)
<https://www.mptfp.gob.es/portal/fucionpublica/fucion-publica/ep-pp/Gestion-procedimientos-personal/Reingresoservicioactivo/Reingresofuncionarios.html>
- Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (en línea)
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>
- Sarmiento Larrauri, J. I (2005). Una aproximación al régimen de los funcionarios. Revista de ciencias jurídicas y sociales, nueva época,1 (en línea)
<https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/view/FORO0505110253A>
- El debate “el número de trabajadores públicos alcanza su máximo histórico en 2021” (en línea) <https://www.eldebate.com/espana/20220101/numero-trabajadores-publicos-alcanzo-maximo-historico-2021.html#:~:text=Espa%C3%B1a%20bati%C3%B3%20este%202021%20el,inter%20desde%20que%20existen%20registros.>
- Iberley “adquisición y pérdida de la relación de servicio de los empleados públicos en el TREBEP” (en línea) <https://www.iberley.es/temas/adquisicion-perdida-relacion-servicio-empleados-publicos-trebep-61762>

- Logos oposiciones “esquema situaciones administrativas de los funcionarios” (en línea)

https://aula.logos21.es/pluginfile.php/20699/mod_resource/content/2/AGE_RAF_ESQUEMA02_Situaciones_.pdf