



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

Las Situaciones Administrativas de los Funcionarios

Presentado por:

Daniel Benito Sánchez

Tutelado por:

Bernard-Frank Macera Tiragallo

Valladolid, junio de 2021

RESUMEN:

Las situaciones administrativas se refieren a los hechos y a las circunstancias que modifican la relación jurídica de los funcionarios con la Administración Pública a lo largo de su carrera profesional, la cual se desarrolla desde la adquisición de la condición de empleado público hasta la extinción de la misma.

La característica fundamental de las situaciones administrativas es que el funcionario, independientemente de la situación administrativa en la que se encuentre, mantiene su relación con la Administración.

PALABRAS CLAVE:

Situaciones administrativas, carrera profesional, funcionario, Administración Pública, adquisición, extinción.

ABSTRACT:

Administrative situations refer to the facts and circumstances that alter the legal relationship between civil servants and the Public Administration throughout their professional career, which begins with the acquisition of the status of civil servant and ends with its extinction.

The fundamental characteristic of administrative situations is that the civil servant, regardless of the administrative situation he or she is in, maintains his or her relationship with the Administration.

KEYWORDS:

Administrative situations, professional career, civil servant, Public Administration, acquisition, extinction.

ÍNDICE:

RESUMEN:	2
PALABRAS CLAVE:	2
ABSTRACT:	2
KEYWORDS:	2
LISTA DE ABREVIATURAS:	6
1. INTRODUCCIÓN	7
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA RELACIÓN FUNCIONARIAL Y LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	8
2.1. Modelo absolutista.....	8
2.2. Sistema moderno hasta la Constitución Española de 1978	9
2.3. Sistema de la Constitución Española de 1978	11
3. ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO	13
4. CONCEPTO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS	17
4.1. Introducción a las situaciones administrativas	17
4.2. Regulación	18
5. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA GENERAL DE LOS FUNCIONARIOS. EL SERVICIO ACTIVO	19
5.1. Servicio activo	19

6. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS ESPECÍFICAS DE LOS FUNCIONARIOS	27
6.1. Servicios especiales	28
6.1.1. <i>Concepto y regulación.....</i>	28
6.1.2. <i>Reingreso al servicio activo</i>	30
6.2. Servicios en otras Administraciones Públicas	30
6.2.1. <i>Concepto y regulación.....</i>	30
6.2.1 <i>Reingreso al servicio activo</i>	32
6.3. Excedencia.....	33
6.3.1. <i>Concepto y regulación.....</i>	33
6.3.2. <i>Reingreso al servicio activo</i>	39
6.4. Suspensión de funciones	40
6.4.1. <i>Concepto y regulación</i>	40
6.4.2. <i>Reingreso al servicio activo</i>	42
7. EXTINCIÓN DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS	44
8.1. Causas normales. Jubilación.....	44
8.2. Causas anormales	47
8.2.1. <i>Renuncia.....</i>	47
8.2.2. <i>Pérdida de la nacionalidad.....</i>	47
8.2.3. <i>Sanción disciplinaria de separación del servicio</i>	48
8.2.4. <i>Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.....</i>	48
8. SINGULARIDADES DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS EN CASTILLA Y LEÓN.....	50
9. CONCLUSIONES.....	54

10. BIBLIOGRAFÍA.....	57
11.1. Referencias bibliográficas	57
11.2. Legislación y jurisprudencia	60

LISTA DE ABREVIATURAS:

- Art: artículo.
- BOE: Boletín Oficial del Estado.
- CC.AA.: Comunidades Autónomas.
- CE: Constitución Española.
- CGPJ: Consejo General del Poder Judicial.
- CP: Código Penal.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- LMRFP: Ley de medidas para la reforma de la Función Pública, aprobado por Ley 30/1984, de 2 de agosto. Revisión vigente desde 1 de enero de 2017.
- RD: Real Decreto.
- STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo.
- TC: Tribunal Constitucional.
- TREBEP: Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Revisión vigente desde 31 de diciembre de 2020.

1. INTRODUCCIÓN

Los funcionarios son esenciales para que la Administración Pública pueda ejercer sus funciones y prestar sus servicios, pues estos son personas físicas a las que se les encomienda esta tarea.

El puesto de funcionario es voluntario, inamovible, por cuenta ajena y estatutario. La persona que decida optar a este puesto debe realizar su labor con vocación de permanencia y cumplir durante este periodo con las obligaciones fijadas por las leyes, pudiendo ser sancionado en caso de incumplimiento.

Es por ello muy importante que conozcamos en profundidad los derechos y las obligaciones, inherentes a la condición de funcionario, que van a acompañar a estos durante toda su carrera profesional al servicio de la Administración, así como las distintas formas que deriva de esta condición en su relación jurídica con la Administración, lo que llamamos situaciones administrativas.

Atendiendo a lo anteriormente expuesto, el presente trabajo tiene por objeto el estudio pormenorizado de las situaciones administrativas de los funcionarios. Para ello se realizará una revisión de la evolución histórica y su legislación, así como de la situación actual, con el fin de comprender las características que configuran nuestro régimen público, también de las etapas por la que pasa un funcionario en su relación con la Administración, sus diferentes derechos y obligaciones según la concreta situación en la que se encuentre en esta relación, sus formas de finalización y, por último, las particularidades en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Con todo ello se pretende aportar una visión amplia y comprensible de todos los aspectos que definen y gobiernan la relación del funcionario con la Administración Pública donde presta sus servicios.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA RELACIÓN FUNCIONARIAL Y LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Los derechos y las obligaciones que ostentan los funcionarios, debido a su condición con respecto a la Administración Pública donde prestan sus servicios, han presentado considerables cambios a lo largo de la historia. Por ello, es interesante conocer el origen y la evolución que presenta el estatuto jurídico del funcionario, para comprender con más profundidad la raíz y la importancia de los principios constitucionales que regulan las actuales situaciones administrativas, así como sus singularidades.

2.1. Modelo absolutista

Hasta la creación de los primeros Estatutos de los funcionarios a mediados del S. XIX, en España la Administración tenía una marcada herencia absolutista, con rasgos autoritarios propios del Antiguo Régimen. Esta etapa podría definirse como “caótica”, puesto que convergían cargos públicos de muy diversa índole sin aparente conexión: cargos de libre designación por el rey, oficios enajenados y, más tarde, Jueces, Docentes y Cuerpos de Ingenieros¹.

Los caracteres de este modelo absolutista en la Administración Pública permanecieron hasta mediados del S. XIX. Estos eran principalmente los siguientes²:

- Los cargos eran removibles libremente. Aunque gozaban de un cierto status y solían ser vitalicios, en la práctica, solo eran destinados para las clases altas de la sociedad.

¹ JIMÉNEZ ASENSIO, R. “Cuerpos generales versus cuerpos especiales: La fragmentación de la función pública española en el siglo XIX”. *Revista Vasca de Administración Pública*, N.º 23, 1989, pp. 81-110.

² SANTAMARÍA PASTOR, J. A. *Principios de Derecho Administrativo General I*. Madrid: Iustel, 2018, p. 555.

- Existía un bajo número de funcionarios. Contando con escasa organización, se solían ofrecer los cargos según iban surgiendo las necesidades, sin planificación ninguna.
- Los funcionarios elegidos debían acreditar poseer solo una formación administrativa general. Esto se debía a la creencia de que era innecesaria la formación específica.

2.2. Sistema moderno hasta la Constitución Española de 1978

La aprobación de la Constitución de Cádiz en 1812 supuso una gran transformación en la organización administrativa española, aunque en un primer momento se mantuvo los principios característicos del modelo absolutista. Los gobiernos liberales ofrecían cargos en la Administración a personas afines y se garantizaban así la fidelidad de estos, puesto que podían los funcionarios ser sustituidos o cesados por el gobierno a través de la “cesantía”³. MARTÍNEZ DE PISÓN comenta al respecto que precisamente el origen de las situaciones administrativas proviene de los excesos acaecidos por la política de las cesantías⁴.

Para evitar estas tendencias absolutistas y buscar profesionalizar el empleo público se dictaron, durante el S. XIX y principios del S. XX, unos Estatutos Generales inspirados en gran medida en el modelo de Función Pública francés.

Algunas características de este periodo son las siguientes⁵: se crearon diversos Cuerpos de funcionarios con características diferenciadas; desde la Constitución de 1837 el principio constitucional de mérito y capacidad es el principio fundamental que rige en la Función Pública, el cual se mantiene hasta nuestros días; se exige una formación específica al

³ MUÑOZ LLINÁS, J. I. "La Función Pública en España, 1827-2007". Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2019, pp. 33 y 34.

⁴ MARTÍNEZ DE PISÓN APARICIO, I. “El derecho al cargo de los funcionarios públicos en el Estatuto de 1918”. *Anuario jurídico y económico escurialense*, N.º 23, 1991, pp. 103 y 104.

⁵ *Origen de la función pública* [en línea]. Juspedia. <<https://juspedia.es/empleo-publico/origen-de-la-funcion-publica>> [Consulta: 2 de mayo de 2021].

funcionario, debido a que el Estado empieza a asumir la prestación de nuevos y especializados servicios públicos y, por último, se busca “despolitizar” la Administración Pública, intentando terminar con el “*spoils system*” o “sistema del botín”⁶.

Los Estatutos más importantes que se aprobaron durante este periodo fueron los siguientes:

- El Estatuto de López Ballesteros de 1825-1827. En este estatuto se introduce por primera vez, a través de la Circular de 3 de mayo de 1825, el principio constitucional de idoneidad como criterio fundamental para desempeñar un cargo público.
- El Estatuto de Bravo Murillo de 1852. En este estatuto se reforzó el principio constitucional de mérito en el acceso y la promoción. También se creó la clasificación por categorías.
- El Estatuto de O'Donnell de 1866. En este estatuto se intentó separar de forma definitiva la actividad administrativa de los cambios de gobierno, evitando así que los funcionarios tuvieran que cumplir órdenes no justificadas.
- El Estatuto de Maura de 1918. En este estatuto se reguló de una manera más detallada la responsabilidad personal del funcionario durante el oficio de su cargo y se instauraron las siguientes situaciones administrativas: la voluntaria o forzosa, la situación de separación del servicio o cesantía y la jubilación, la cual comprendía la voluntaria, la forzosa y la imposibilidad física⁷.

Sin embargo, este modelo de Función Pública estaba claramente obsoleto para mediados del S. XX. Es por ello que en el año 1963 se llevó a cabo una profunda reforma de la Función Pública con gran inspiración norteamericana, lo que culminó en la aprobación de la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado de 1964.

⁶ PARADA VÁZQUEZ, J. R. “La degeneración del modelo de la función pública”. *Revista de Administración Pública*, N.º 150, 1999, p. 417.

⁷ MUÑOZ LLINÁS, J. I. “La carrera administrativa en los orígenes del constitucionalismo español: 1812-1918”. *Revista de Derecho UNED*, N.º 12, 2013, p. 611 y ss.

En ella se realizó una ordenación de la Función Pública delimitando claramente las clases de personal, clasificando a estos según estos cargos: los funcionarios de carrera, los funcionarios de empleo, los contratados laborales y los administrativos⁸. En palabras de LÓPEZ RODO: “esta reforma se llevó a cabo bajo 3 pilares fundamentales: la creación de un órgano central con competencia en materia de personal; unificación y reforzamiento del papel de los cuerpos generales, y, finalmente, reestructuración del sistema de remuneración”⁹.

Con respecto a las situaciones administrativas se buscó, en esta reforma, la refundición de las previsiones existentes sobre situaciones administrativas e incompatibilidades en un único texto¹⁰.

2.3. Sistema de la Constitución Española de 1978

La transición a un sistema democrático trajo consigo un gran aumento de la burocracia. Esto fue debido a las nuevas fuentes de creación de empleo público como las CC.AA. y a la conversión de los antiguos sindicatos y funcionarios que estuvieron prestando sus servicios durante el régimen franquista¹¹.

En la actualidad la Función Pública en España, con la entrada en vigor de la Constitución Española en el BOE el 29 de diciembre de 1978, configura todo el sistema administrativo bajo la vigilancia y protección de esta, debiendo imperativamente cumplirse los principios fundamentales establecidos en la CE.

Los arts. 23 y 103 CE garantizan a los ciudadanos el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos de la Administración, pero esta a su vez debe estar sometida

⁸ DE LA VALLINA VELARDE, J. L. *La reforma administrativa de López Rodó*. Madrid: INAP, 2005, pp. 177-204.

⁹ LÓPEZ RODO, L. *Reformas de la Función Pública*. Madrid: Tecnos, 1985, p. 53.

¹⁰ ARROYO YANES, L. M. *La carrera administrativa de los funcionarios públicos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1994, p. 235.

¹¹ PARADA VÁZQUEZ, J. R. *Derecho Administrativo I: introducción, organización administrativa y empleo público*. Madrid: Open, 2014, p. 472.

a la ley y al derecho y regirse por una serie de principios fundamentales que se comentarán más adelante.

Tiempo después de aprobada la Constitución se llevó a cabo una modificación de la Ley de Funcionarios de 1964, conocida como la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública, donde su artículo veintinueve deroga las situaciones administrativas de excedencia especial y de supernumerario, añadiendo a su vez la situación administrativa de servicios especiales, de excedencia para el cuidado de hijos, de expectativa de destino, de excedencia voluntaria incentivada y de excedencia forzosa aplicable a los funcionarios declarados en expectativa de destino. Posteriormente se aprobó la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de las Medidas Fiscales, de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de la Protección por Desempleo, necesaria en la coyuntura económica de crisis económica que atravesaba España en esa época.

También, interesa hacer mención a las transferencias de competencias normativas en materia de Función Pública a las Comunidades Autónomas, puesto que el art. 149.1. 18ª CE solo reserva al Estado el poder de legislar, en materia de Función Pública, aspectos básicos. El art. 149.3 CE, a su vez, reconoce el derecho de supletoriedad del Estado en todas las Comunidades Autónomas.

Por todo ello, se aprobó la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ya que se criticaba que la legislación anterior no les daba la libertad suficiente a las Comunidades Autónomas para desarrollar su propia política de personal¹².

En la actualidad está vigente el 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, donde se dispone que hasta que se dicten leyes y reglamentos, estatales y autonómicos, en su desarrollo: “*se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto*”¹³.

¹² SANTAMARÍA PASTOR, J. A. *Principios de Derecho Administrativo General I*. Madrid: Iustel, 2018, p. 559.

¹³ Disposición Final 4º, apartado segundo, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

3. ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

Para poder analizar de forma concreta las situaciones administrativas de los funcionarios primero es preciso hacer referencia a los métodos y a los requisitos por los cuales se puede adquirir la condición de empleado público, puesto que solo una vez que se adquiere esta de forma efectiva se puede empezar a hablar de situaciones administrativas. Estos se encuentran regulados en el Capítulo I del Título IV del TREBEP, donde, a lo largo de ocho artículos, se dispone el acceso de los ciudadanos al empleo público y la adquisición de la condición de funcionario.

Según la jurisprudencia del TC el funcionario mantiene con la Administración una relación jurídico pública de carácter estatutario: *“El funcionario que ingresa al servicio de la Administración Pública se coloca en una situación jurídica objetiva, definida legal y reglamentariamente y, por ello, modificable por uno u otro instrumento normativo de acuerdo con los principios de reserva de Ley y de legalidad, sin que, consecuentemente, pueda exigir que la situación estatutaria quede congelada en los términos en que se hallaba regulada al tiempo de su ingreso, o que se mantenga la situación administrativa que se está disfrutando o bien, en fin, que el derecho a pensión, causado por el funcionario, no pueda ser incompatibilizado por Ley, en orden a su disfrute por sus beneficiarios, en atención a razonables y justificadas circunstancias, porque ello se integra en las determinaciones unilaterales lícitas del legislador, al margen de la voluntad de quien entra al servicio de la Administración, quien, al hacerlo, acepta el régimen que configura la relación estatutaria funcional (art. 103. 3 C.E.)”*¹⁴. En palabras de FERNÁNDEZ FARRERES: *“Ese carácter estatutario, ha surtido plenos efectos en orden a justificar, junto a otras razones, determinadas previsiones normativas específicas y singulares que no se han extendido, sin embargo, al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas”*¹⁵.

Al tener un carácter estatutario es esencial, en primera instancia, según el art. 55 TREBEP, que las fórmulas empleadas para el acceso al empleo público y la adquisición de la condición de funcionario respeten y garanticen el cumplimiento de los principios rectores de las Administraciones públicas, como lo son: la igualdad, el mérito, la capacidad, la agilidad, la

¹⁴ STC 99/1987, de 11 de junio, FJ 6 °.

¹⁵ FERNÁNDEZ FARRERES, G. “Régimen jurídico de la Función Pública y jurisprudencia constitucional”. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, N.º 12, 1992, p. 97.

objetividad, la profesionalidad y la independencia en los procesos de selección, así como su transparencia, imparcialidad y publicidad.

Las fórmulas selectivas adoptadas para el acceso al empleo público se encuentran reguladas en el art. 61.6 TREBEP, en él se encuentran tres tipos diferentes de sistemas de selección de funcionarios:

- La oposición. Este sistema es el que se emplea de forma habitual, busca comprobar, a través de pruebas, los conocimientos y las capacidades de los futuros empleados públicos.
- El concurso-oposición. Este sistema combina, además de las pruebas de la oposición, una posterior valoración de los méritos de los aspirantes, la cual es característica en los concursos.
- El concurso. Este sistema se emplea de forma excepcional, puesto que solo se puede dar si una ley así lo establece. Se valora únicamente los méritos de los aspirantes.

Para poder acceder a estos sistemas selectivos de funcionarios los ciudadanos deben cumplir, además de otros requisitos específicos recogidos en otras leyes, una serie de requisitos generales establecidos en el art. 56 TREBEP, los cuales sirven para la “delimitación del círculo de aspirantes”¹⁶ y deben ser “abstractos y generales”¹⁷.

El primer requisito exigido por este artículo es que el participante en estos procesos selectivos ostente la nacionalidad española. Sin embargo, este requisito debe tener en consideración lo contenido en el art. 57 TREBEP, el cual señala que se debe respetar el principio de libre circulación de trabajadores, salvo para los supuestos excepcionados como lo son los relativos a la salvaguardia o seguridad de los intereses nacionales.

¹⁶ STC 148/1986, de 25 de noviembre, FJ 8º.

¹⁷ STC 50/1986, de 23 de abril, FJ 4º y STC 27/1991, de 14 de febrero, FJ 4º.

El segundo requisito es poseer la capacidad funcional requerida para llevar a cabo la labor que se le asigne. No obstante, el art. 59 TREBEP exige que se establezca un cupo de, al menos, un siete por ciento para personas con discapacidad, siendo reservado un dos por ciento, dentro de ese cupo asignado, específicamente, para personas con discapacidad intelectual.

El tercer requisito obliga al aspirante a poseer una edad de 16 años como mínimo y, salvo que por ley se establezca otra edad máxima, una edad inferior a la máxima de jubilación forzosa.

El cuarto requisito establece que el aspirante no puede estar inhabilitado por sentencia firme para ejercer empleo o cargos públicos, ni tampoco separado mediante expediente disciplinario del servicio de alguna Administración Pública. Aunque ello nunca implica que no pueda ser rehabilitado.

El quinto y último requisito mandata que el aspirante a funcionario debe reunir toda la titulación exigida en los sistemas selectivos.

A continuación, una vez cumplido con estos requisitos y superado el sistema selectivo pertinente, el aspirante también deberá cumplir, para adquirir la condición efectiva de funcionario, lo dispuesto en el art. 62 del TREBEP.

En consecuencia, el aspirante deberá ser nombrado por la autoridad competente, con su correspondiente publicación en el Diario Oficial que corresponda, debe prestar juramento o promesa de acatamiento de la Constitución y tomar posesión del cargo dentro del plazo determinado. El acatamiento a la Constitución también implica que, en el desarrollo de su futura actividad al servicio de la Administración, debe cumplir los siguientes deberes genéricos: respeto de la legalidad en el ejercicio de sus funciones, deber de ser neutral e independiente políticamente, respeto de igualdad y no discriminación, respeto a la figura de la Administración y respeto de los derechos y libertades de los particulares¹⁸.

¹⁸ NEVADO-BATALLA MORENO, P. T. “El sistema de obligaciones del personal y autoridades al servicio de la Administración en el ordenamiento jurídico español: especial referencia al principio de lealtad a la Constitución”. *Revista jurídica Iustitia*, N.º 9, 2011, pp. 10 y 11.

El momento en el que el aspirante toma posesión del cargo, al producirse el juramento o promesa durante la toma de posesión¹⁹, da comienzo una relación jurídica de servicio con la Administración. Durante el transcurso de esta relación jurídica el funcionario puede tener distintos derechos y obligaciones según en el momento que se encuentre respecto a la Administración, es lo que se conoce como las situaciones administrativas²⁰.

¹⁹ Artículo 1 del Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, por el que se establece la fórmula de juramento en cargos y funciones públicas.

²⁰ ALONSO TIMÓN, A. J. “Análisis de la nueva regulación de la Función Pública: al fin un Estatuto”. *Revista parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, N.º 17, 2007, p. 79.

4. CONCEPTO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS

4.1. Introducción a las situaciones administrativas

No es sencilla la tarea de dar un concepto legal de situación administrativa, puesto que el ordenamiento jurídico no nos facilita una definición de la misma. El TREBEP se limita a definirla utilizando la expresión “relación de servicio” al regular la adquisición y pérdida de la condición de funcionario en el Título IV, mientras que en la doctrina persisten las discusiones acerca de su definición: GARCÍA-TREVIJANO, para definir la situación administrativa, alude a la distinción entre la relación de servicio y la relación orgánica, debido a que esta diferencia permite explicar que, aunque no se esté desempeñando un puesto concreto desde el punto de vista de la relación orgánica, no se rompe el vínculo con la Administración desde el prisma de la relación de servicio²¹. Por el contrario, SANTAMARÍA PASTOR critica este punto de vista²².

Se podría sintetizar lo siguiente²³:

- Las situaciones administrativas nacen de hechos o circunstancias que producen una modificación de la relación funcional. Esto se produce por la concurrencia de circunstancias objetivas o subjetivas, específicamente previstas, que alteran la estructura básica de la relación entre el funcionario y la Administración, con los efectos que las normas reguladoras establecen para cada una de ellas.
- La característica fundamental y común de las situaciones administrativas es que, en todas ellas, se mantiene la relación del funcionario con la Administración,

²¹ GARCÍA-TREVIJANO FOS, J. A. “Relación orgánica y relación de servicio en los funcionarios públicos”. *Revista de Administración Pública*, N.º 13, 1954, p.57.

²² Cfr. SANTAMARÍA PASTOR, J. A. “La teoría del órgano en el Derecho Administrativo”. *Revista Española de Derecho Administrativo*, N.º 40-41, 1984.

²³ PALOMAR OLMEDA, A. *Las situaciones administrativas* [en línea]. Vlex España. <<https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/situaciones-administrativas-649279373>> [Consulta: 2 de abril de 2021].

permitiéndose regresar de cualquier tipo de situación administrativa a la situación de servicio activo si se cumple una serie de requisitos normativos.

4.2. Regulación

Las situaciones administrativas de los funcionarios se encuentran contenidas en el Título VI del TREBEP, concretamente lo desarrollan los artículos 85 a 92. Con anterioridad, la LMRFP regulaba esta cuestión en el artículo 29, el cual estaba desarrollado por el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprobó el Reglamento de Situaciones Administrativas.

El artículo 2 del Reglamento de Situaciones Administrativas distinguía hasta once distintas posibilidades en las que se podía encontrar el funcionario a lo largo de su vida profesional. Esas situaciones aludidas son las siguientes: la situación administrativa de servicio activo, de servicios especiales, de servicio en Comunidades Autónomas, de expectativa de destino, de excedencia forzosa, de excedencia para el cuidado de hijos, de excedencia voluntaria por servicios en el sector público, de excedencia voluntaria por interés particular, de excedencia voluntaria por agrupación familiar, de excedencia voluntaria incentivada y de suspensión de funciones.

En la actualidad, el art. 85.1 TREBEP enumera cinco situaciones administrativas básicas en las que el funcionario se puede encontrar en su relación jurídica con la Administración. Estas son: de servicio activo, de servicios especiales, de servicio en otras Administraciones Públicas, de excedencia y de suspensión de funciones. El funcionario puede cambiar de situación administrativa si se cumplen los requisitos recogidos en cada una de ellas.

Sin embargo, no solo existen estas cinco situaciones administrativas contempladas en el art. 85.1 TREBEP, puesto que en el apartado segundo del citado artículo se prevé la posibilidad de que se amplíe este número de situaciones administrativas a través de leyes de la Función Pública, bien por razones organizativas, para incentivar la cesación de servicio activo, o bien porque, por promoción interna o de algún sistema de acceso a la Función Pública, al funcionario no le corresponda quedar en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 85.1 TREBEP.

5. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA GENERAL DE LOS FUNCIONARIOS. EL SERVICIO ACTIVO

5.1. Servicio activo

Esta situación administrativa se encuentra regulada en el art. 86 del TREBEP. Se trata de la situación normal u ordinaria en el que se encuentran los funcionarios y, por ende, es considerada como una situación administrativa residual respecto a las demás²⁴. Lo anterior se deduce de la última frase de la definición que emplea el apartado primero del citado artículo, el cual define esta situación como: *“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”*, ya que esta última frase deja expresamente claro que, si no se le aplica otra condición, esta queda como la situación común.

En el art. 86.2 TREBEP se encuentran regulados los deberes y las obligaciones que ostentan los funcionarios en su relación con la Administración: *“Los funcionarios de carrera en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma. Se regirán por las normas de este Estatuto y por la normativa de Función Pública de la Administración Pública en que presten servicios”*. Este artículo nos remite a la normativa existente en el TREBEP y también a la normativa propia de la Administración en la que el funcionario preste sus servicios funcionariales, puesto que el TREBEP solo se limita a establecer un marco general en materia de derechos, deduciéndose también de la primera frase que solo en esta situación administrativa de servicio activo el funcionario ostenta todos los derechos inherentes a su cargo.

La normativa en materia de derechos y obligaciones de los funcionarios, que como se acaba de comentar se encuentra de manera general recogido en el TREBEP, está comprendida en el Título III “Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos”,

²⁴ CANTERO MARTÍNEZ J. “Las situaciones administrativas en el Estatuto Básico del Empleado Público: claves para armar el nuevo modelo”. *Revista de Administración Pública*, N.º 176, 2008, p. 178.

concretamente los derechos en el Capítulo I, artículos 14 y 15, y las obligaciones en el Capítulo VI, en los artículos 52, 53 y 54.

Respecto a los derechos, el art. 14 TREBEP regula los derechos individuales, es decir, aquellos que el funcionario puede ejercer con carácter personal.

En este artículo se encuentran comprendidos fundamentalmente los siguientes derechos:

- El derecho a la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera. Este derecho supone una protección para el funcionario de carrera, puesto que para privarle de su condición de funcionario de carrera es necesario que el mismo incurra en una falta tipificada como “muy grave”. Con ello se busca asegurar la imparcialidad del funcionario en el desarrollo de su actividad pública²⁵, según SÁNCHEZ MORÓN: *“el más específico derecho de los funcionarios de carrera a la inamovilidad es su condición, que no debe contemplarse como un privilegio corporativo sino como la garantía más importante de su imparcialidad”*²⁶.
- El derecho al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y el derecho a desarrollar la misma de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- Derechos fundamentales inherentes a la persona. Estos son: libertad de expresión, a lo no discriminación en ninguna forma, respeto a la intimidad, a la orientación sexual, a la propia imagen, a la dignidad, etc.
- El derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna, siempre que se respete los principios de igualdad, mérito y capacidad y se realice mediante sistemas objetivos y transparentes de evaluación. El TREBEP prevé cuatro tipos de promociones en el Capítulo II del Título III “Derecho a la carrera profesional

²⁵ Art. 1.3, letra e) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

²⁶ SÁNCHEZ MORÓN, M. *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Valladolid: Lex Nova, 2008, p. 573.

y a la promoción interna. La evaluación del desempeño”, concretamente en los artículos 16 y ss., pudiendo darse de forma aislada o cumulativa: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna horizontal y promoción interna vertical.

- El derecho a percibir un sueldo y a las retribuciones correspondiente por la prestación de sus servicios. Este punto se desarrolla en el Capítulo III del Título III del TREBEP “Derechos retributivos”, concretamente en los artículos 21 y ss., donde se desarrolla los distintos tipos de retribuciones de los funcionarios, diferenciándose en básicas y complementarias.

En cuanto a las retribuciones complementarias el art. 24 TREBEP deja muy claro el régimen aplicable a las mismas al exponer que *“la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa, la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo, el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos y los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo”*.

- El derecho a participar en la consecución de los objetivos de la unidad donde se prestan servicios. Este derecho pretende buscar una mayor participación e implicación del funcionario en las labores y competencias de la Administración para la que presta sus servicios²⁷.
- El derecho a la defensa jurídica como consecuencia del ejercicio legítimo de funciones o cargos públicos. Este derecho se desarrolla en el artículo segundo de la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, en el que se dispone que, en los términos

²⁷ *Carrera administrativa* [en línea]. Guías Jurídicas Wolters Kluwer. <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbF1jTAAAUNDcwtLtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAQ4O2MTUAAAA%3DWKE> [Consulta: 3 de abril de 2021].

establecidos reglamentariamente, *“los Abogados del Estado podrán asumir la representación y defensa en juicio de las autoridades, funcionarios y empleados del Estado, sus Organismos públicos y Órganos Constitucionales, cualquiera que sea su posición procesal, cuando los procedimientos se sigan por actos u omisiones relacionados con el cargo”*. Además, según el art. 49 del RD 997/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado: *“el ejercicio de acciones por el Abogado del Estado ante cualquier jurisdicción en nombre de autoridades, funcionarios o empleados públicos requerirá autorización expresa del Ministro de Justicia, a propuesta razonada del titular del departamento, presidente o director general del organismo o entidad pública de quien dependa la persona en cuyo nombre se pretendan ejercitar dichas acciones y previo informe de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado”*.

- El derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral. Tiene preferencia el ejercicio de este derecho durante el horario laboral, con la finalidad de que al funcionario que ejercite este derecho no le implique una carga adicional de trabajo.
- El derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho proviene del principio constitucional consagrado en el art. 40.2 CE, el cual establece que *“los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”*.
- El derecho a vacaciones, permisos, jubilación y prestaciones de la SS.

Además de la anteriores, es importante reseñar que se ha introducido una reforma en este artículo a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en vigor desde el 7 de diciembre de 2018, el cual añade el derecho individual a la desconexión digital en la letra j bis).

Los derechos del art. 15 TREBEP hacen referencia a los derechos individuales ejercidos colectivamente, es decir, aquellos que los funcionarios pueden ejercer de manera conjunta para defender sus derechos como trabajadores dentro de un colectivo.

Estos derechos colectivos son los siguientes:

- El derecho a la libertad sindical. Este derecho encuentra su fundamento en el art. 28.1 CE, al indicar el mismo que pueden sindicarse libremente “*todos*”, y el colectivo de funcionarios no se encuentra en las excepciones de sindicación que el mismo artículo de la CE contempla.
- El derecho a la negociación colectiva. Este derecho se encuentra regulado de forma más precisa en el Capítulo IV del Título III “Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión”, en los artículos 31 y ss. TREBEP.
- El derecho de reunión. Este derecho se encuentra regulado de forma concreta en el art. 46 TREBEP, este permite convocar reunión directamente o a través de organizaciones sindicales o delegados sindicales a: los Delegados de Personal, a las Juntas de Personal, a los Comités de Empresa y a los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.
- El derecho a la huelga. Este derecho conlleva que el funcionario no devengará ni percibirá la retribución correspondiente al tiempo en que haya estado ejerciendo su derecho de huelga. Sin embargo, en ningún caso se establece que esta deducción de haberes tenga carácter sancionador, tal como se dispone en el art. 30 TREBEP.

En lo relativo a los deberes de los funcionarios los arts. 52, 52 y 54 TREBEP establecen un Código de Conducta de los empleados público y una serie de principios que deben seguir estos, sirviendo estos mecanismos como forma para la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos²⁸. Según los citados artículos los deberes principales y más básicos que tiene que cumplir todo funcionario es ser diligente, velar por el interés general y respetar la Constitución. Además de estos, deberá cumplir con requisitos

²⁸ Art. 52 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

de carácter ético: como el de buena fe, neutralidad, transparencia, eficacia, imparcialidad, etc.; y otros de carácter conductual: como lo son la honradez, la ejemplaridad, la integridad, atender en la lengua que empleó el ciudadano según las singularidades lingüísticas de las CC.AA., etc.

También los funcionarios tienen el deber de atenerse al régimen de incompatibilidades, no pudiendo prestar servicio en más de una Administración, salvo excepciones: tal como dispone la letra n) del art. 95. TREBEP.

En el supuesto de que el funcionario no respete los deberes del TREBEP la Administración llevará a cabo un procedimiento administrativo para exigir responsabilidades disciplinarias. El régimen disciplinario se encuentra sujeto a lo establecido en el TREBEP²⁹, dentro del Título VII “Régimen disciplinario”, y al RD 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. Es importante reseñar que no solo se aplica este régimen disciplinario para la situación administrativa de servicio activo, sino que también en las demás situaciones administrativas se deberá respetar de igual forma los deberes impuestos al funcionario.

Este régimen disciplinario debe cumplir con una serie de principios que la Administración debe respetar a la hora de ejercer su potestad disciplinaria, atendiendo a lo dispuesto en el art. 94.2 TREBEP.

En este artículo se encuentran los siguientes principios fundamentales:

- El principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones. Es un principio básico recogido en el art. 25.1 CE, este dicta que nadie puede ser condenado por ninguna infracción que no esté debidamente tipificada en la ley vigente.
- Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor. Este principio es una prolongación del anterior puesto que, además de deber estar tipificada en la ley vigente, deben haber entrado en vigor las normas sancionadoras.

²⁹ Art. 93.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Principio de proporcionalidad. En palabras del TS se podría definir como: *“idoneidad, utilidad y correspondencia intrínseca de la limitación resultante y del interés público que se intenta preservar”*³⁰. En resumidas cuentas, este principio garantiza que entre la infracción cometida y el castigo debe mediar una proporción y un equilibrio adecuado.
- Principio de culpabilidad. En palabras de BUENO ARMIJO: *“la consagración de este principio lleva consigo, al menos, tres consecuencias: a) el principio de personalidad de la sanción; b) la exigencia de dolo o culpa; y c) la prohibición de sanción cuando concurra una causa de exclusión de la culpabilidad”*³¹.
- Principio de presunción de inocencia. Se trata de un principio básico en todo Estado de derecho, se encuentra recogido en España en el art. 24.2 CE. Este principio implica que no se puede sancionar al presunto funcionario infractor sin una mínima prueba de cargo que pueda destruir la presunción *“iuris tantum”*³².

El régimen disciplinario cuenta con los siguientes tipos de sanciones:

- Por un lado, existen las faltas leves, las faltas graves y las faltas muy graves. Aunque el TREBEP solo establece un listado extenso de faltas muy graves, en el apartado segundo del art. 95 TREBEP, deja la regulación de las faltas graves a las leyes de las Cortes Generales o Asambleas legislativas, y las faltas leves a las leyes de desarrollo.
- Por otro lado, existen las sanciones, que según el art. 96.1 TREBEP se impondrán en función de la gravedad de la falta cometida por el funcionario.

³⁰ STS 114/1994, de 24 de enero de 1994, FJ 2º.

³¹ BUENO ARMIJO, A. M. “Derecho administrativo sancionador”. *Revista Española de derecho administrativo*, N.º 173, 2015, pp. 155 y ss.

³² SÁNCHEZ MORÓN, M. *Derecho de la Función Pública*. Madrid: Tecnos, 2004, pp. 340-341.

En cuanto a la prescripción, tanto de las faltas como de las sanciones, el art. 97 TREBEP establece que las faltas muy graves prescriben a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses. En lo que respecta a las sanciones: las sanciones por faltas muy graves prescriben a los 3 años, las sanciones por faltas graves a los 2 años y las sanciones por faltas leves prescriben al año desde que se cometió la falta. Estos plazos de prescripción descritos cumplen con el principio de proporcionalidad, a mayor gravedad de la infracción se impone una mayor sanción para el funcionario, y de eficacia³³.

Por último, referir que, debido a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se ha introducido el artículo 47 bis en el TREBEP³⁴. Este establece en su apartado tercero que el funcionario que preste sus servicios mediante el teletrabajo tiene los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que los demás funcionarios que los presten en la modalidad presencial, siempre y cuando por su naturaleza no sea imperativa su realización de forma presencial.

³³ AGUADO I CUDOLÀ, V. “Responsabilidad de los empleados públicos. Competencias autonómicas y locales en materia de régimen disciplinario”. *Revista Catalana de Derecho Público*, N.º 45, 2012, p. 162.

³⁴ Introducido por el art. 1 del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

6. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS ESPECÍFICAS DE LOS FUNCIONARIOS

En el análisis de la situación administrativa de servicio activo ya se tuvo ocasión de comentar que esta era la situación administrativa ordinaria y por defecto una vez que un funcionario de carrera empieza a prestar un servicio para una Administración Pública. Esto no implica que no existan otras situaciones administrativas donde el funcionario mantenga su relación jurídica con la Administración en la que presta sus servicios.

Por tanto, las situaciones administrativas específicas operan de una forma independiente respecto al servicio activo. Solo una vez que el funcionario no se encuentra en situación de servicio activo puede encontrarse en una de estas situaciones administrativas específicas.

Las situaciones administrativas específicas se encuentran reguladas en los arts. 87 y ss. del TREBEP, cada una de ellas presentan singularidades respecto de las otras. Con respecto a los funcionarios, para ser declarados estos dentro de una de las situaciones específicas, se deben cumplir los requisitos contemplados en aquellos artículos. Algunos de los requisitos pueden ser que el funcionario pertenezca a determinados cuerpos de funcionarios o que esté atravesando una determinada situación familiar que le impida desempeñar su cargo en la situación de servicio activo.

Además, como hemos señalado con anterioridad, la principal particularidad de las situaciones administrativas de los funcionarios distintas a la de servicio activo es que no conlleva la pérdida de la condición funcional.

Es por eso que desde cualquiera de las situaciones administrativas analizadas distintas de la situación de servicio activo, de donde se parte, se tiene la posibilidad de volver a la situación normal o común, es decir, regresar a la función administrativa de servicio activo. Todo ello siempre que se cumpla con una serie de requisitos o plazos que establece la normativa.

Seguidamente procederemos a desglosar cada una de las situaciones administrativas específicas que contempla el TREBEP y también el procedimiento de reingreso al servicio activo en cada una de ellas.

6.1. Servicios especiales

6.1.1. Concepto y regulación

La situación administrativa de servicios especiales se encuentra regulada en el art. 87.1 TREBEP. El funcionario se encontrará en esta situación administrativa si se cumplen alguno de los supuestos contemplados en el citado artículo o bien, si así lo determina una Ley de la Función Pública, según dispone el apartado cuarto.

La principal finalidad de esta situación administrativa es permitir que el funcionario pueda ejercer otras funciones públicas al margen de las funcionariales. Se está pensando especialmente en labores políticas, como se deduce del contenido del art. 87.1 TREBEP que se analizará más adelante.

Existen muchas críticas acerca de esta situación administrativa. Esto es así debido a que, en otros países como el Reino Unido, precisamente, se evita el acceso de los funcionarios a la política al considerar que, siendo el funcionario miembro de un partido político, se pierde la imparcialidad característica de la condición de funcionario³⁵.

El derecho español no solo permite que el funcionario pueda acceder a la política, sino que, además, con el tiempo, se ha incentivado su uso. Por ejemplo, introduciéndose novedades respecto a la normativa anterior, como los supuestos contemplados en la letra l) y g) del art. 87.1 TREBEP. También se ha facilitado el retorno de estos al servicio activo, lo que, sumado a que se ha extendido esta facilidad también para los puestos más altos de la Administración, resulta en una reducción de ascensos por mérito³⁶.

Sobre esta privilegiada situación administrativa el Comité de Expertos concluyó que se ha puesto de manifiesto una “desnaturalización”, la cual se ha venido produciendo en los últimos años debido al régimen tan ventajoso que supone para los funcionarios públicos³⁷.

³⁵ PARADA VÁZQUEZ, J. R. *Derecho Administrativo I: introducción, organización administrativa y empleo público*. Madrid: Open, 2014, p. 588.

³⁶ SÁNCHEZ MORÓN, M. *Derecho de la Función Pública*. Madrid: Tecnos, 4.^a ed., 2004, p. 180.

³⁷ Instituto Nacional de Administración Pública. *Informe de la Comisión para el Estudio y Preparación del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: INAP, 2005, pp. 135 y 136.

Las actividades públicas a las que hace referencia el artículo 87 se pueden dividir principalmente en cuatro grandes grupos³⁸:

- Cargos electivos. Estos abarcan los cargos de diputado, senador, procurador, concejal y miembro del CGPJ o de los consejos de justicia de las Comunidades Autónomas.
- Cargos ejecutivos. Son aquellos que derivan del nombramiento como miembro de un gobierno, ya sea a nivel estatal o autonómico. También se incluyen los altos cargos y los cargos incompatibles con la actividad funcionarial.
- Puestos de trabajos en órganos constitucionales. Ser miembro del TC, del Tribunal de Cuentas, Defensor del pueblo o asesor, entre otros.
- Trabajos internacionales, bien en cumplimiento de programas de cooperación o bien al adquirir el funcionario la condición de tal en organizaciones internacionales.

En cuanto a los efectos de esta situación administrativa se puede reseñar que, atendiendo a lo recogido en los apartados tercero y cuarto del art. 87 TREBEP, el funcionario que se encuentre en esta situación administrativa tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupó antes de pasar a la situación administrativa de servicios especiales, pudiendo reingresar al servicio activo en la misma localidad: *“en las mismas condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan”*.

También tienen derecho a percibir la remuneración del cargo que desempeñe fuera de su condición de funcionario, manteniéndole los ascensos, trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social aplicables salvo que, como establece el artículo 40 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, el funcionario que haya ingresado al servicio de las Instituciones Comunitarias

³⁸ SANTAMARÍA PASTOR, J. A. *Principios de Derecho Administrativo General I*. Madrid: Iustel, 2018, p. 604.

Europeas, o al de Entidades y Organismos asimilados: *“ejerciten el derecho de transferencias establecido en el artículo 11.2 del Anexo VIII del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas, aprobado por el Reglamento 259/1968 del Consejo, de 29 de febrero, modificado por el Reglamento 571/1992 del Consejo, de 2 de marzo, sin perjuicio de los efectos económicos que puedan derivar de los ascensos y trienios consolidados hasta el momento del ejercicio de este derecho”*.

6.1.2. Reingreso al servicio activo

En el caso de que el funcionario estuviera en la situación de servicios especiales y solicite el reingreso al servicio activo, tiene un plazo de un mes para solicitarlo desde el día que cese la causa que le permitió estar bajo la situación de servicios especiales.

Si no solicita el reingreso en el plazo indicado a este se le declara en situación de excedencia voluntaria por interés particular³⁹.

Además, si el funcionario que fue nombrado por alguno de los cargos electos pierde su condición de representante electo por terminación de su mandato o disolución de las cámaras, podrá mantenerse en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución, sin que tenga la obligación de reingresar en el servicio activo.

6.2. Servicios en otras Administraciones Públicas

6.2.1. Concepto y regulación

Esta situación administrativa se regula en el art. 88 TREBEP. Este determina en su apartado primero que se encuentra en esta situación los funcionarios 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”*.

³⁹ *Gestión del reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera* [en línea]. Ministerio de Política Territorial y Función Pública. <<https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/ep-pp/Gestion-procedimientos-personal/Reingresoservicioactivo/Reingresofuncionarios/Gestionreingresos.html>> [Consulta: 2 de mayo de 2021].

De este artículo se deduce que existen fundamentalmente dos supuestos a los que se puede aplicar esta situación administrativa:

- A los funcionarios que han sido transferidos a las CC.AA. debido a procesos estatutarios de transferencias.
- A los funcionarios que hayan obtenido un puesto de trabajo en una Administración Pública distinta de la cual estos ejercían sus servicios con anterioridad, en virtud de los procedimientos de provisión de trabajo.

El TREBEP, en los apartados segundo y tercero del citado artículo, intenta preservar y garantizar los derechos que el funcionario que se encuentra en esta situación ostentaba en su Administración de origen.

Atendiendo a los dos supuestos anteriormente descritos los funcionarios en esta situación administrativa gozarán de los siguientes derechos⁴⁰:

- Si fueron transferidos a las CC.AA. debido a procesos estatutarios de transferencias las CC.AA. están obligadas a respetar, al integrar a los funcionarios transferidos, el Grupo o Subgrupo de la escala de procedencia y sus derechos económicos reconocidos, respetando la igualdad de los funcionarios con independencia de la CC.AA. donde procedan⁴¹.
- Si obtuvieron un puesto de trabajo en una Administración Pública distinta de la cual estos ejercían sus servicios con anterioridad, en virtud de los procedimientos de provisión de trabajo, al funcionario transferido no se le aplica la legislación de la nueva Administración donde están destinados y prestan sus servicios, aunque de igual modo conservan su condición de funcionario que adquirieron en la

⁴⁰ SANTAMARÍA PASTOR, J. A. *Principios de Derecho Administrativo General I*. Madrid: Iustel, 2018, p. 605.

⁴¹ Art. 88.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Administración de origen. Esto les permite que se les compute el tiempo de servicio en la nueva Administración a la que fueron destinados, mediante los dos supuestos contemplados, como si estuvieran en situación de servicio activo en su Administración de origen⁴².

Este supuesto es una evolución de la extinta excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, con ello actualmente se les está dotando de una mayor protección a los funcionarios⁴³.

El origen de esta situación administrativa se remonta a la situación de la creación de las CC.AA. tras la CE de 1978. Esta ocasionó que se tuvieran que desplazar miles de funcionarios, siendo muchos reacios a trabajar para una Administración recién creada⁴⁴.

Es por ello que se les concedieron, y se les siguen concediendo, privilegios y ventajas a los funcionarios que se encuentran en esta situación administrativa, con el fin de promover y facilitar la movilidad del funcionario a aquellas CC.AA. que lo requieran fruto del constante traspaso de competencias a las mismas en los últimos años.

6.2.1 Reingreso al servicio activo

Como se comentó con anterioridad este tipo de situación administrativa tiene una especial protección legislativa. Es por ello que el art. 84.3 TREBEP le concede al funcionario la posibilidad de solicitar el reingreso a la situación de servicio activo en su Administración de origen en el plazo de un mes. Esta, a su vez, puede acordar o no su adscripción a otro puesto. En cualquier caso, en este plazo de un mes la Administración de origen deberá asignarle un puesto de trabajo, teniendo derecho a percibir sus retribuciones desde la fecha en que solicitó el reingreso al servicio activo.

⁴² PARADA VÁZQUEZ, J. R. *Derecho Administrativo I: introducción, organización administrativa y empleo público*. Madrid: Open, 2014, p. 590.

⁴³ Instituto Nacional de Administración Pública. *Informe de la Comisión para el Estudio y Preparación del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: INAP, 2005, p. 124.

⁴⁴ PARADA VÁZQUEZ, J. R. *Derecho Administrativo I: introducción, organización administrativa y empleo público*. Madrid: Open, 2014, p. 589.

Esto difiere de la excedencia voluntaria automática en que esta quedaba condicionada a que el funcionario reuniera unos requisitos y a las necesidades de servicio.

En cambio, si el funcionario no la solicita en el plazo fijado se le considerará bajo la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

6.3. Excedencia

6.3.1. Concepto y regulación

La excedencia es una situación administrativa regulada en el art. 89 TREBEP. Se podría definir, de forma genérica, como la capacidad que tiene el funcionario de suspender su relación funcional con la Administración por un tiempo, teniendo la opción de volver posteriormente a la situación administrativa de servicio activo. Normalmente en este periodo el funcionario no tiene derecho a percibir ninguna retribución por parte de la Administración, salvo en algunos casos tasados.

Es considerada como la situación administrativa que más cambios ha experimentado desde que se aprobó la Constitución Española de 1978. Con anterioridad, la situación administrativa de excedencia dependía enteramente del interés particular del funcionario, el cual decidía voluntariamente suspender el desempeño de su puesto de funcionario. Sin embargo, desde la reforma del año 1984 los dos elementos que identifican a esta situación, interés particular y voluntariedad, se han ido perdiendo con el paso del tiempo, incluso llegando a desaparecer completamente⁴⁵.

En el artículo 89 TREBEP se disponen cinco tipos de excedencias muy dispares entre sí a las que puede acogerse el funcionario: la excedencia voluntaria por interés particular, la excedencia voluntaria por agrupación familiar, la excedencia por cuidado de familiares, la excedencia por razón de violencia de género y la excedencia por razón de violencia terrorista.

⁴⁵ FÉREZ FERNÁNDEZ, M. “Análisis de la normativa aplicable en la Función Pública local en los ámbitos de acceso, selección, carrera, promoción interna, provisión de puestos y situaciones administrativas”. *Seminario de actualización de la función administrativa local de la Federación de Municipios de Cataluña*, 2008, p. 75.

Más específicamente, cada tipo de excedencia está determinada como sigue:

La excedencia voluntaria por interés particular.

Este tipo de excedencia es siempre una opción que el funcionario conserva y a la cual se puede acoger. Esta es creada para defender los intereses particulares del funcionario, no como consecuencia de una obligación impuesta por la ley de incompatibilidades. Por tanto, la característica fundamental de este tipo de excedencia es que el funcionario no tiene por qué alegar causa que la justifique.

Los requisitos que exige el art. 89.2 TREBEP para obtener esta excedencia son, en primer lugar, que el funcionario de carrera haya prestado servicios efectivos en la Administración durante, al menos, cinco años con anterioridad a la solicitud de la excedencia voluntaria por interés particular, sin que hubiera concurrido ninguna interrupción. Sin embargo, en el propio apartado se estipula que por leyes de Función Pública se puede beneficiar al funcionario estableciendo un periodo inferior a cinco años de servicio ininterrumpido efectivo en la Administración anterior a la solicitud de esta excedencia.

En cualquier caso, el funcionario solicitante deberá acreditar que no se le ha instruido un expediente disciplinario con anterioridad a la solicitud.

Aunque en el art. 89.2 TREBEP solo se menciona al funcionario de carrera como el único que puede solicitar esta excedencia, al funcionario interino también se le ha reconocido el derecho a esta excedencia en la TSJCV N.º 597/20, de 16 de septiembre 2020, la cual se apoya en la interpretación de la cláusula del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada incluida en una directiva de la Comisión Europea de 1999. Esta concluye que las condiciones de trabajo deben ser las mismas para los funcionarios de carrera y para los funcionarios interinos, citando a su vez abundante jurisprudencia sobre la interpretación de esa cláusula por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁴⁶. Por tanto, este tribunal considera que el funcionario interino a la hora de solicitar la excedencia voluntaria por interés particular *“se encuentra en una situación comparable a la de los funcionarios de carrera nombrados para el*

⁴⁶ Cfr. STSJCVCV 597/20, de 16 septiembre de 2020.

*desempeño de los mismos puestos de trabajo, pues se le exige la misma titulación y desempeña idénticas funciones*⁴⁷.

Es importante reseñar que la excedencia voluntaria por interés particular es declarada de oficio por la Administración si se cumplen todos los requisitos exigidos por la ley. Además, los funcionarios que se acojan a la misma no devengarán retribuciones, ni se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, según el último párrafo del art. 89.2 TREBEP. Por todo ello, se entiende que esta situación tiene los efectos propios de una completa interrupción de la relación de servicios entre el funcionario y la Administración.

La excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Este tipo de excedencia se introduce con la entrada en vigor de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, la cual modifica el art. 29.3.d) de la LMRFP.

El art. 89.3 TREBEP solo establece un requisito para que el funcionario pueda acogerse a ella: que el cónyuge del mismo resida en otra localidad por haber obtenido un puesto de trabajo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de: *“las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales”*.

La particularidad de esta excedencia es que la concesión es plenamente reglada⁴⁸, no está sujeta al requisito de la excedencia voluntaria por interés particular de haber prestado servicios efectivos previos en una Administración por un determinado periodo de tiempo.

En cuanto a los efectos, son prácticamente idénticos a excedencia voluntaria por interés particular. Los funcionarios que se acojan a esta excedencia no devengarán retribuciones, ni

⁴⁷ STSJCV 597/20, de 16 septiembre de 2020, FJ 3º.

⁴⁸ SANTAMARÍA PASTOR, J. A. *Principios de Derecho Administrativo General I*. Madrid: Iustel, 2018, p. 606.

se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

La única diferencia con la excedencia voluntaria por interés particular es que el TREBEP no exige un requisito de duración mínima de esta excedencia.

La excedencia por cuidado de familiares.

Este tipo de excedencia ha experimentado una gran evolución y consolidación a lo largo de los años, fruto de la aprobación de leyes en defensa de la familia y conciliación de la vida profesional con la familiar⁴⁹.

El art. 89.4 TREBEP establece dos supuestos que dan lugar a esta situación para el funcionario:

- Por atender al cuidado de cada hijo cuando lo sea por naturaleza como por adopción, acogimiento permanente o preadoptivo.
- Por atender al cuidado de un familiar a su cargo de hasta segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y, por esa razón, no desempeñe actividad retribuida.

Como sucedía en la excedencia voluntaria por agrupación familiar el TREBEP no establece, para este tipo de excedencia, ningún requisito de prestación servicios efectivos previos en una Administración por un determinado periodo de tiempo ni tampoco se condiciona a las necesidades del servicio. De ello también se extrae que, este tipo de excedencia por cuidado de familiares, no puede imponerse de oficio, sino que es el propio funcionario el que debe solicitarla.

⁴⁹ Véase, entre otras, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras, Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Violencia de Género y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sin embargo, en este tipo de excedencia se puede dar el caso de que dos funcionarios tengan derecho a solicitar esta excedencia por causa del mismo sujeto. En este caso la Administración, de manera excepcional para este tipo de excedencia, podrá limitar este ejercicio simultáneo por razones de servicio.

También se restringe el tiempo máximo en el que el funcionario puede estar en esta situación, limitándose a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. Durante este periodo de tres años solo se le mantiene el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad al funcionario que se acoja a la misma durante los dos primeros años. Transcurrido este periodo dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución⁵⁰.

De igual modo, se limita a indicar que cada sujeto causante dará derecho a este periodo de excedencia de manera individual. Por tanto, si un nuevo sujeto causante diera lugar a una nueva situación de excedencia, se iniciaría de nuevo el periodo de excedencia agotándose el periodo anterior.

El TS, en la sentencia 1678/2020, de 17 de diciembre, ha equiparado a todos los efectos la excedencia por cuidado de familiares con la situación de servicio activo en los concursos para la provisión de puestos de trabajo⁵¹. Con ello se evita que la carrera profesional de las personas que hagan valer un permiso de este tipo se vea afectada negativamente por el ejercicio de dicho derecho⁵².

La excedencia por razón de violencia de género.

Este tipo de excedencia se encuentra regulado en el art. 89.5 TREBEP, consecuencia de la Ley Orgánica, 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

⁵⁰ RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R. M. “Tendencias recientes en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Administración pública en España y en Galicia”. *Revista Gallega de Administración Pública*, N.º 53, 2017, p. 507.

⁵¹ STS 1678/2020, de 17 de diciembre de 2020, FJ 5º.

⁵² Cfr. MARÍN ALONSO, I. “El alcance del principio de igualdad y no discriminación en condiciones de trabajo y sus límites en el empleo público”. *Revista de Derecho Social*, N.º 84, 2018, pp. 217-242.

La finalidad de la misma es proteger a la víctima, haciendo efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Este tipo de excedencia tiene la particularidad de que, a diferencia del resto de situaciones administrativas, solo la pueden solicitar y disfrutar las funcionarias. A la hora de solicitarla no es exigible haber prestado un mínimo de servicios previos ni, durante la misma, se exige un plazo de permanencia en esta situación. Tampoco se condiciona a necesidades de servicio. Por tanto, esta situación depende exclusivamente de la voluntad de la víctima⁵³.

En cuanto a los efectos, el TREBEP los clasifica según los plazos:

- Durante los dos primeros meses: se tiene derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.
- Durante los seis primeros meses: se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y, cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este periodo por tres meses hasta un máximo de dieciocho. También será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

La excedencia por razón de violencia terrorista.

Esta excedencia se regula en el art. 89.6 TREBEP. En vigencia desde el 18 de agosto de 2015, se añadió como un nuevo tipo de excedencia con su introducción en el art. 89 TREBEP por el apartado cuatro de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

Se incluye en la condición de víctimas de violencia terrorista en el TREBEP a los funcionarios que: *“hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y*

⁵³ SANTAMARÍA PASTOR, J. A. *Principios de Derecho Administrativo General I*. Madrid: Iustel, 2018, p. 607.

*Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme*⁵⁴.

Los efectos son idénticos a la excedencia por razón de violencia de género. Sin embargo, esta excedencia debe ser autorizada y durará el tiempo necesario para garantizar la protección y la asistencia social integral de la víctima atendiendo al alcance de sus secuelas y a la magnitud de las amenazas terroristas.

6.3.2. *Reingreso al servicio activo*

Cada tipo de excedencias, antes analizadas, tiene unos distintos requisitos y plazos para el reingreso al servicio activo:

En la excedencia voluntaria por interés particular, al tener un plazo mínimo de duración obligatorio, el funcionario deberá esperar a que termine el mismo antes de poder reingresar a la situación de servicio activo.

La forma en el que el funcionario puede efectuar el reingreso al servicio activo es mediante un concurso de provisión de puestos de trabajo o mediante la obtención de un puesto de trabajo en adscripción provisional.

En cambio, en la excedencia voluntaria por agrupación familiar, la excedencia por cuidado de familiares, la excedencia por razón de violencia de género y en la excedencia por razón de violencia terrorista la legislación marca un plazo máximo de duración de la situación de excedencia para el funcionario. Este deberá solicitar su reingreso al servicio activo con anterioridad a que expire el plazo máximo estipulado. Plazo máximo variable según el tipo de excedencia en la que hubiera permanecido de estas cuatro aludidas.

⁵⁴ Art. 89.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

6.4. Suspensión de funciones

6.4.1. *Concepto y regulación*

Esta situación administrativa se encuentra reglada en el art. 90 TREBEP. Es considerada la situación más atípica entre todas las existentes por las características que la hacen propia.

Así, esta situación encuentra su paralelismo con la situación de excedencia, pues ambas comparten la interrupción de la prestación de servicios en una Administración por parte del funcionario. Sin embargo, la suspensión de funciones se diferencia de la situación de excedencia en que esta tiene un carácter imperativo y sancionador⁵⁵.

El apartado primero del art. 90 TREBEP nos describe los efectos básicos y generales que tiene sobre el funcionario si este es declarado en esta situación administrativa. En ese supuesto el funcionario quedará privado del ejercicio de sus funciones, así como de los derechos inherentes a su cargo de funcionario durante el periodo que se mantenga en esta situación.

Los siguientes apartados del art. 90 TREBEP dividen esta situación administrativa en dos modalidades:

La suspensión provisional. Esta se encuentra regulada en el apartado cuarto del citado artículo. Se trata de una medida cautelar que puede acordar la Administración durante la tramitación de un expediente sancionador o un sumario penal en los que se encuentre encausado el funcionario⁵⁶. La suspensión debe cumplir los principios ya mencionados: ser proporcional y motivada, además de excepcional.

La duración de la misma se encuentra regulada en el art. 98.3 TREBEP, el cual establece dos plazos diferentes atendiendo a la consecuencia que da origen a su aplicación:

⁵⁵ Cfr. STS de 26 de octubre de 1994.

⁵⁶ Cfr. STS de 19 de julio de 1994.

- Si se acuerda como una medida cautelar durante la tramitación de un expediente disciplinario no puede exceder de seis meses, salvo paralización del procedimiento.
- Si se acuerda como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial se mantiene esta suspensión provisional durante la duración de la prisión provisional o de otras medidas judiciales que impidan al funcionario desempeñar su trabajo. No obstante, si excede este tiempo en seis meses, no supondrá la pérdida del puesto de trabajo para el funcionario afectado.

En cuanto a los efectos es preciso señalar que, en lo que respecta a los efectos generales, son idénticos para los dos tipos de medidas que las originan. El funcionario que se encuentre en situación de suspensión provisional cesa su prestación de servicios en la Administración, pero esta no conlleva la pérdida del puesto de trabajo que desempeñaba. También mantienen el derecho a las remuneraciones básicas y las prestaciones por cuidado de hijos.

En lo relativo a los efectos particulares, según concluya el procedimiento, podemos diferenciar dos resultados:

- Si la suspensión provisional se convierte en firme. En este caso el funcionario afectado tiene derecho a que el tiempo que se mantuvo en situación de suspensión provisional se compute también para el tiempo de suspensión firme que se hubiera acordado.
Como obligación el funcionario debe reintegrar las remuneraciones percibidas durante el periodo en el que se encontró en esta situación de suspensión provisional.
- Si la suspensión provisional no se convierte en firme. Si finalmente no se convierte en firme el funcionario que se mantuvo en situación de suspensión provisional tendrá derecho a que se le compute el tiempo que estuvo en esta

situación, pero, a diferencia de la suspensión, cuenta como si hubiera estado en situación de servicio activo⁵⁷.

También tiene derecho a percibir las remuneraciones efectivas y las que hubiera tenido que percibir si no hubiera estado bajo esta situación. La Administración, además, tiene la obligación de reincorporar al funcionario afectado a su puesto de trabajo.

La suspensión firme. Esta se regula en los apartados segundo y tercero del art. 90 TREBEP. Se trata de una medida definitiva, fruto de una sanción disciplinaria o condena penal⁵⁸.

La duración de esta modalidad de suspensión no puede exceder de seis años, tanto para la sanción disciplinaria como para la condena penal. Es computable para la duración de la suspensión firme el tiempo transcurrido por el funcionario que se encontraba en suspensión provisional.

Los efectos que origina este tipo de suspensión también son idénticos, tanto si se origina debido a una sanción disciplinaria como a una condena penal. Estos son: privación de remuneración, no se computa para ascensos el tiempo en esta situación y el funcionario pierde el puesto de trabajo del que venía desempeñando sus funciones, no pudiendo prestar servicios tampoco en otra Administración Pública, Agencia, entidades u organismos públicos análogos.

6.4.2. *Reingreso al servicio activo*

En el caso de estar bajo la situación de suspensión de funciones el funcionario debe solicitar el reingreso un mes antes de que expire el periodo de suspensión.

A este se le debe conceder el reingreso antes del plazo de seis meses. Si no se lleva a cabo, habiéndolo solicitado el funcionario, este es declarado en situación de excedencia forzosa.

⁵⁷ Art. 98.4 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁵⁸ Arts. 33 y 43 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

En cambio, si se da el caso de que no lo solicite, este es declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular, a diferencia del anterior. Esta situación es declarada de oficio sin ningún otro trámite, por tanto, no procede ni la toma de posesión por parte del funcionario ni un trámite de audiencia una vez que expira el plazo de un mes desde que termina la sanción⁵⁹.

⁵⁹ SJCA 551/2016, de 31 de mayo de 2016, FJ 4º.

7. EXTINCIÓN DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS

La extinción de las situaciones administrativas se produce cuando el funcionario pierde esta condición, lo que conlleva la finalización de su relación de servicio con la Administración Pública.

Es importante conocer cuáles son las causas que provocan que el funcionario no pueda permanecer en ninguna situación administrativa, terminando así el análisis desde el comienzo, con la adquisición de la condición de funcionario, hasta el final, con la pérdida de la misma.

Las causas de pérdida de la condición funcional se encuentran recogidas en el Capítulo II del Título IV “Adquisición y pérdida de la relación de servicio”, concretamente en el art. 63 TREBEP. En él se encuentran dispuestas cinco causas que son: la renuncia a la condición de funcionario, la pérdida de la nacionalidad, la jubilación total del funcionario, la sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme y la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

Entre ellas cabría esperar la muerte o la declaración de fallecimiento del funcionario, pero el TREBEP no lo menciona al considerar el legislador que es una obviedad. Tampoco se encuentra como causa de pérdida de la condición de funcionario la ineptitud del trabajador, ya sea anterior al desempeño de su cargo o durante el mismo, causa que sí se recoge en el art. 52 ET.

A continuación, analizaré una por una sus características y rasgos diferenciadores. Considero oportuno dividir las en dos bloques, según sean causas de extinción normales o causas anormales.

8.1. Causas normales. Jubilación

Evidentemente es la causa más común y sencilla de extinción de la condición de funcionario, debido a que todos los funcionarios acaban pasando por ella de manera inexorable.

Existen tres modalidades de jubilación, se encuentran recogidas en el art. 67 TREBEP:

- Jubilación voluntaria: según el art. 67.2 TREBEP en esta modalidad el funcionario puede acogerse a la jubilación si cumple con los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable. Los requisitos son que debe ser solicitado a instancia de parte, haber prestado servicios en la Administración durante treinta años y tener una edad de sesenta o más años⁶⁰.
- Jubilación forzosa por edad: siguiendo lo dispuesto en el art. 67.3 TREBEP esta edad forzosa, por la que la Administración declara de oficio la jubilación del funcionario, se establece en sesenta y cinco años. No obstante, esta edad establecida en el citado artículo puede cambiar por leyes de desarrollo, según habilita el citado artículo del TREBEP.

La edad máxima, en cualquier caso, no podrá exceder de setenta años. Sobre este punto ha existido una evolución en la jurisprudencia y doctrina.

En el art. 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, se declaraba de oficio la jubilación forzosa cuando el funcionario cumplía la edad máxima de jubilación, la cual se establecía en sesenta y cinco años, no pudiendo optar a extender su condición de funcionario más allá de esta edad.

Se modificó este artículo por el art. 107 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, añadiendo a la declaración de jubilación de oficio de sesenta y cinco años que: *“tal declaración no se producirá hasta el momento en que los funcionarios cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como*

⁶⁰ Art 28.2.b) del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado.

*máximo, los setenta años de edad*⁶¹. Esta modificación reconoce al funcionario la posibilidad de extender su servicio en la Administración hasta los setenta años.

En la actualidad se diferencia del artículo 33 de la Ley 30/1984 modificado, y derogado por el TREBEP, en que se le elimina esa extensión, aunque ahora se le reconoce la facultad de solicitar la permanencia hasta los setenta años⁶².

Sobre esto se ha pronunciado el TS. Este está a favor de que los funcionarios puedan permanecer en activo desde los sesenta y cinco hasta los setenta años⁶³, estableciendo silencio positivo en caso de que no se atiende sus solicitudes para esta cuestión⁶⁴.

- Jubilación por incapacidad permanente: esta modalidad de jubilación se encuentra regulada en el art. 67.2 letra c) TREBEP. Entre las causas que la originan podemos concretar que se produce: *“cuando el interesado venga afectado por lesión o proceso patológico, somático o psíquico que esté estabilizado y sea irreversible o de remota o incierta reversibilidad, cuya lesión o proceso le imposibiliten totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera, de acuerdo con el dictamen preceptivo y vinculante del órgano médico que en cada caso corresponda”*⁶⁵.

⁶¹ Art. 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública modificado por el art. 107 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

⁶² GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M. J. “La jubilación forzosa de los empleados públicos: un espacio para su implementación cada vez más limitado”. *Revista Andaluza de Administración Pública*, N.º 101, 2018, p. 75.

⁶³ STS 3014/2014, de 4 de noviembre de 2015, FJ 2º.

⁶⁴ STS 25/2018, de 15 de enero de 2018, FJ 1º.

⁶⁵ Art. 28.2.c) del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado.

8.2. Causas anormales

8.2.1. *Renuncia*

El funcionario puede renunciar de forma voluntaria, atendiendo a lo dispuesto en el art. 64 TREBEP. Para poder llevarla a cabo el funcionario deberá, manifestando la voluntad de renunciar a la condición de funcionario y de forma escrita, dirigirse a la Administración. Esta deberá aceptarla de forma expresa, salvo que concurran los siguientes hechos: que el funcionario esté, en ese momento, sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra un auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

La diferencia entre la renuncia y la sanción de separación del servicio es que el funcionario no está inhabilitado para reingresar en su condición de funcionario⁶⁶.

8.2.2. *Pérdida de la nacionalidad*

Al ser la nacionalidad un requisito para ser funcionario, si esta se pierde, se pierde también esta condición. El art. 65 TREBEP prevé que, si el funcionario adopta la nacionalidad de un Estado miembro de la UE o de un Estado con el que existe un tratado internacional, podrá mantener su condición de funcionario.

En cualquier caso, el funcionario podrá volver a adquirir su condición de funcionario si recupera su nacionalidad. Para ello debe aportar una certificación de nacimiento expedida por el Registro Civil en la que conste la recuperación de la nacionalidad⁶⁷.

⁶⁶ Art. 64.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁶⁷ *Rehabilitación de la condición de funcionario* [en línea]. Guías Jurídicas Wolters Kluwer. <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbF1jTAAAUNjS0sztbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvEhS-jUAAAA=WKE> [Consulta: 3 de mayo de 2021].

8.2.3. Sanción disciplinaria de separación del servicio

Es la única sanción disciplinaria que, por llevar a cabo una falta “muy grave”, supone para el funcionario la pérdida de su puesto de trabajo y de su plaza, es decir, no puede volver a acceder a la misma.

Las faltas muy graves que conllevan una sanción disciplinaria de separación del servicio se encuentran recogidas en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

8.2.4. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público

Este tipo de extinción de la condición de funcionario se articula en el art. 66 TREBEP. Como se deduce del título del mismo, el TREBEP está distinguiendo según la inhabilitación sea absoluta o especial, lo cual conlleva dos tipos de efectos distintos.

La pena principal de inhabilitación absoluta y especial se encuentra regulada por el CP⁶⁸, el cual establece en el art. 41 CP que la pena de inhabilitación absoluta priva de todos los cargos públicos al penado y de la posibilidad de acceder a cualquier cargo público durante la duración de la condena. En cambio, la pena de inhabilitación especial solo priva al condenado de su cargo público e impide acceder de nuevo al mismo u otros análogos hasta que no finalice la duración de la condena⁶⁹.

La principal diferencia entre pena principal y accesoria, atendiendo a los criterios de la sentencia del Tribunal Supremo 1676/2017, de 3 de mayo de 2017, estriba en que:

Frente a una serie de infracciones penales para las que, por la mera satisfacción de sus exigencias típicas, el legislador ya ha contemplado la imposición de la pena de inhabilitación especial (pena principal), se contemplan otros supuestos (pena accesoria) en los que la operatividad de la inhabilitación queda encomendada a una discrecionalidad judicial sujeta a dos limitaciones consistentes en: que la gravedad del hecho justifique ese mayor rigor punitivo, así como que la

⁶⁸ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

⁶⁹ Art. 42 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

vinculación de la actuación ilícita justifique, en términos prevención general o especial, la imposición de la sanción elegida. El artículo 56 del Código Penal exige, para que la inhabilitación opere como pena accesoria respecto de un determinado empleo o cargo público, profesión, oficio, industria, comercio, o del ejercicio de la patria potestad, de la tutela, curatela, guarda o acogimiento o de cualquier otro derecho, que el ejercicio de esta función o derecho haya tenido una relación directa con el delito cometido; imponiéndose en garantía del correcto ejercicio de la discrecionalidad judicial que la sentencia determine expresamente esa vinculación, como una manifestación más del deber de motivación establecido en el artículo 120.3 de la CE (SSTS 895/2013 de 27 de noviembre o 259/2015, de 30 de marzo)⁷⁰.

En lo que respecta al TREBEP este dispone que, en caso de inhabilitación absoluta, el funcionario pierde la condición de funcionario para todos los cargos que mantuviera. Sin embargo, si se trata de una inhabilitación especial el funcionario solo pierde la condición de funcionario para los cargos que se especifican en la sentencia⁷¹.

⁷⁰ STS 1676/2017, de 3 de mayo de 2017, FJ 2º.

⁷¹ Art. 66 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

8. SINGULARIDADES DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS EN CASTILLA Y LEÓN

Como ya se ha mencionado anteriormente las CC.AA. pueden regular algunos aspectos de la Función Pública. En concreto, en Castilla y León el artículo 32.1. 1.ª de la Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de Castilla-León, le otorga a esta CC.AA. competencias exclusivas respecto de la organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno. Por otra parte, el art. 39.3 de la citada ley reconoce a Castilla y León la competencia para establecer el régimen estatutario de los funcionarios de la Comunidad y de la Administración Local ubicada en su ámbito territorial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1. 18.ª de la Constitución⁷².

En materia de las situaciones administrativas de los funcionarios, Castilla y León cuenta con una serie de situaciones administrativas particulares, diferenciadas de las otras situaciones administrativas específicas ya aludidas. El fundamento de esta singularidad se encuentra en el art. 85.2 TREBEP, el cual permite, por ley de las Comunidades Autónomas, que se puedan regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera por razones organizativas en dos supuestos concretos:

- Cuando tras una reestructuración interna resulte, de forma transitoria, imposible asignar un puesto de trabajo a todos los funcionarios afectados.
- Cuando, debido a la constatación objetiva de que existe exceso de personal en un determinado ámbito, se considere conveniente incentivar la cesación en el servicio activo⁷³.

⁷² CANO SILVA, R. “Los Estatutos del personal de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas en relación con los artículos 149.1. 7.ª y 149.1. 18.ª de la Constitución Española”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, N.º 47, 2019, p. 150.

⁷³ Consorcio de Estudios, Mediación y Conciliación en la Administración. *El Estatuto Básico del Empleado Público Propuestas de desarrollo legislativo por parte de las comunidades autónomas*. Barcelona: Diputación de Barcelona, 2008, p.56.

Es por ello que en Castilla y León encontramos los siguientes tipos de situaciones administrativas particulares. En la siguiente tabla se puede apreciar fácilmente las diferencias existentes entre el TREBEP y la ley autonómica que regula las situaciones administrativas de Castilla y León⁷⁴.

<p>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 (Texto consolidado a 31/12/2020)</p>	<p>Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León (Texto consolidado a 25/2/2021)</p>
<p>Título VI. Artículos 85 al 91</p>	<p>Título IV. Capítulo VI. Artículos 88 al 98.</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Servicio activo. – Servicios especiales. – Servicio en otras Administraciones Públicas. – Excedencia: <ul style="list-style-type: none"> • 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. – Suspensión de funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> — Servicio activo. — Servicios especiales. — Excedencia voluntaria. — Excedencia por cuidado de familiares. — Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria. — Expectativa de destino. — Excedencia voluntaria incentivada. — Excedencia forzosa. — Situación de servicios en otra Administraciones. — Suspensión.

Tabla 1: Diferencias entre las situaciones administrativas del TREBEP y la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León⁷⁵.

En esta tabla podemos observar que estas nuevas situaciones que incluye Castilla y León son: la expectativa de destino, la excedencia voluntaria incentivada y la excedencia forzosa⁷⁶.

⁷⁴ Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León.

⁷⁵ Tabla elaborada por la Escuela de Administración Pública de Castilla y León. ECLAP [en línea], 2 de mayo de 2021, <<http://eclaponline.jcyl.es/newsletters/2018/junio/pdf/aprende.pdf>> [Consulta: 20 de mayo de 2021].

⁷⁶ Art. 88 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León.

Las particularidades que presentan estas situaciones administrativas son las siguientes:

La expectativa de destino:

El artículo 52.4, letra c), de la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León, establece que se encuentran en esta situación de expectativa de destino los funcionarios que no han solicitado un puesto de trabajo tras las fases de reasignación de efectivos. Durante el periodo que esté el funcionario en esta situación se le puede reasignar a puestos de similares características, siempre que guarden semejanzas en su forma de previsión y en las retribuciones que percibía en su anterior puesto.

En cuanto la reasignación se lleve a cabo de forma efectiva, el funcionario, si se le asigna un puesto en la misma provincia del puesto que desempeñó anteriormente, deberá reingresar al servicio activo de manera obligatoria. Sin embargo, si efectuada la reasignación al funcionario se le asigna un puesto en una provincia distinta de la provincia del puesto que mantenía anteriormente, el reingreso al servicio activo será voluntario.

El art. 94 de la citada ley regula los derechos y obligaciones que ostenta el funcionario que se encuentra en esta situación.

Este establece que los funcionarios que se encuentren en expectativa de destino deben percibir las retribuciones básicas más los complementos, obligándoles a lo siguiente: deben aceptar los destinos ofrecidos si estos son de características similares y son en la misma provincia, también deben participar en los concursos o cursos que sean precisos. El tiempo máximo que el funcionario puede permanecer en esta situación es de un año, si excede este plazo será declarado en situación de excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria incentivada:

Este tipo de situación se encuentra regulada por el art. 96 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León. En ella se le ofrece la posibilidad de solicitar de forma voluntaria esta situación a los funcionarios que estén pasando por un proceso de reasignación de efectivos. Esto cumple con la necesidad que tiene la Comunidad Autónoma de terminar con el exceso de personal funcional, debido a que a la misma le es difícil

asignar otro puesto de trabajo una vez que estos entran en un proceso de reasignación de efectivos por el alto volumen de funcionarios que prestan sus servicios en Castilla y León⁷⁷.

Aquellos que se acojan a ella tienen derecho a que se le abone una mensualidad por cada año de servicio en su anterior puesto de trabajo, hasta un máximo de doce mensualidades. Sin embargo, en ningún caso podrá cobrar los complementos de productividad ni pagas extraordinarias.

En cuanto al plazo máximo actualmente se establece una duración máxima de cinco años y, mientras se mantenga esta, el funcionario no puede desempeñar ningún puesto de trabajo de ningún tipo en la Administración. Si se sobrepasa este plazo máximo de cinco años, y no es solicitado el reingreso al servicio activo, el funcionario es declarado en situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular.

La excedencia forzosa.

Esta situación particular se encuentra regulada en el artículo 95 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León. En ella se dispone, como prolongación de la situación de expectativa de destino, que los funcionarios que se encuentren en expectativa de destino serán declarados en excedencia forzosa cuando suceda alguno de estos dos motivos: que sobrepase el plazo máximo estipulado o que incumplan las obligaciones impuestas en la situación de expectativa de destino.

En esta situación el funcionario tiene derecho a percibir únicamente las retribuciones básicas y las prestaciones familiares por hijo a cargo, si se diera el caso.

Como obligaciones el funcionario debe participar en los concursos convocados que se le notifiquen y debe abstenerse de desempeñar puestos de trabajo en la Administración, so pena de ser declarados en situación de excedencia voluntaria.

⁷⁷ NÚÑEZ, F. *Récord de funcionarios: el empleo público roza ya el 30% en algunas autonomías* [en línea]. Vozpopuli, 17 de mayo de 2021. <https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/record-funcionarios-comunidades-autonomas.html> [Consulta: 20 de mayo de 2021].

9. CONCLUSIONES

Este trabajo sobre el estudio de las situaciones administrativas de los funcionarios ha comenzado con un análisis de la evolución histórica de la Función Pública española, el cual permite corroborar que las situaciones administrativas de los funcionarios han presentado importantes y positivos cambios. Partiendo desde un comienzo caótico y autoritario se empezaron a regular las situaciones administrativas de forma difusa y arbitraria en el S. XIX, para posteriormente evolucionar hasta la actualidad, donde están reguladas y protegidas por principios constitucionales de la CE y legislación acorde. Esto ha traído consigo una mejora sustancial en la situación jurídica de los funcionarios con respecto a la Administración, puesto que ahora estos cuentan con un mayor número de mecanismos que garantizan sus derechos y que fijan sus obligaciones de manera clara, teniendo así estos la certeza, la garantía y la seguridad de que no van a ser despojados de su puesto de trabajo por motivos puramente políticos o injustificados.

En paralelo con la evolución de la Función Pública, el funcionario, como sujeto esencial y protagonista de las situaciones administrativas, se ha profesionalizado. En la actualidad se le exige, a través de pruebas, controles de requisitos y formalidades específicas, demostrar que tiene los conocimientos y las capacidades necesarias para desempeñar su cargo. Con ello la Administración, debido al carácter permanente y voluntario del cargo, se garantiza que solo aquellos que considera más válidos son merecedores de ostentar un cargo con vocación de permanencia en la misma, cumpliéndose con ello los principios constitucionales de eficacia, mérito e igualdad. Debido a esta profesionalización y al aumento de nuevas exigencias formales para acceder al puesto de funcionario, las situaciones administrativas también tenían que adaptarse a esta circunstancia.

Dentro de esta evolución de las situaciones administrativas de los funcionarios destaca la posibilidad en la actualidad de que el funcionario pase de una situación administrativa específica al servicio activo sin la extinción de la relación de servicio. Esto supone un gran avance, pues en muchas ocasiones el funcionario debe permanecer de forma imperativa en estas situaciones administrativas específicas en contra de su voluntad o por hechos y circunstancias ajenas a la misma, pudiendo así volver a la situación normal cuando cesen

aquellas circunstancias que no le permitían desempeñar su trabajo con plenitud de derechos y obligaciones.

También es reseñable que, con el paso del tiempo, se estén añadiendo más situaciones administrativas de los funcionarios en diversos campos, como la de excedencia por violencia de género o terrorismo, manteniéndose a su vez otras muy ventajosas para los funcionarios como la de situación de servicios especiales. Con ello se está otorgando más derechos y facilidades a los funcionarios para cumplir sus expectativas, como puede ser el desempeñar cargos públicos, tener la certeza de poder seguir en su puesto de trabajo al tener que cuidar de algún familiar en situación de vulnerabilidad o enfrentarse a un procedimiento sancionador con todas las garantías judiciales.

Remarco, de igual manera, su adaptación a las circunstancias sociales y económicas coyunturales, pues el desarrollo legislativo de las situaciones administrativas de los funcionarios también ha sido sensible a la pandemia provocada por la COVID-19, la cual padecemos aún durante este año 2021 con importantes costes humanos y económicos. Por todo ello se adapta el modelo laboral del funcionario, permitiendo a los funcionarios en la actualidad la modalidad del teletrabajo como un servicio a distancia a disposición de estos para que puedan desarrollar sus competencias referidas a su puesto de trabajo, de manera telemática y con uso de tecnologías de la información y la comunicación, con todas las garantías, derechos y obligaciones como si estuvieran en situación de servicio activo de manera presencial. Con ese propósito de adaptación y evolución se está contribuyendo a una mejor organización del trabajo y al cumplimiento de las recomendaciones de las autoridades sanitarias.

Igual de importante es también la incorporación de las situaciones administrativas en las Comunidades Autónomas, como Castilla y León, a las que se les ha dotado de cierta independencia para poder desarrollar su organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno. Con ello se está flexibilizando y dando la posibilidad de desarrollar situaciones administrativas propias y más adecuadas a los requerimientos actuales de la Administración Autonómica, atendiendo así, de igual modo, a las nuevas necesidades laborales que demandan los propios funcionarios.

Como observación final, considero que no es recomendable estudiar las situaciones administrativas de los funcionarios desde un punto de vista estático ni de forma aislada, sino que conviene que sea analizada su evolución histórica hasta el momento de su consideración. También debe tenerse en cuenta aspectos como los sociales, culturales e históricos que las van moldeando, así como el impacto de las mejoras establecidas en las situaciones administrativas de los funcionarios.

10. BIBLIOGRAFÍA

11.1. Referencias bibliográficas

- AGUADO I CUDOLÀ, V. “Responsabilidad de los empleados públicos. Competencias autonómicas y locales en materia de régimen disciplinario”. *Revista Catalana de Derecho Público*, N.º 45, 2012, pp. 154-168.
- ALONSO TIMÓN, A. J. “Análisis de la nueva regulación de la Función Pública: al fin un Estatuto”. *Revista parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, N.º 17, 2007, pp. 45-104.
- ARROYO YANES, L. M. *La carrera administrativa de los funcionarios públicos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1994.
- BUENO ARMIJO, A. M. “Derecho administrativo sancionador”. *Revista Española de derecho administrativo*, N.º 173, 2015, pp. 155-180.
- CANO SILVA, R. “Los Estatutos del personal de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas en relación con los artículos 149.1. 7.ª y 149.1. 18.ª de la Constitución Española”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, N.º 47, 2019, pp. 145-170.
- CANTERO MARTÍNEZ, J. “Las situaciones administrativas en el Estatuto Básico del Empleado Público: claves para armar el nuevo modelo”. *Revista de Administración Pública*, N.º 176, 2008, pp. 161-197.
- Consorcio de Estudios, Mediación y Conciliación en la Administración. *El Estatuto Básico del Empleado Público Propuestas de desarrollo legislativo por parte de las comunidades autónomas*. Barcelona: Diputación de Barcelona, 2008.
- *Carrera administrativa* [en línea]. Guías Jurídicas Wolters Kluwer. <[https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDcwtLtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZap Ut-ckhlQaptWm\]OcSoAQ4O2MTUAAAA%3DWKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDcwtLtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZap Ut-ckhlQaptWm]OcSoAQ4O2MTUAAAA%3DWKE)> [Consulta: 3 de abril de 2021].
- DE LA VALLINA VELARDE, J. L. *La reforma administrativa de López Rodó*. Madrid: INAP, 2005.

- FÉREZ FERNÁNDEZ, M. “Análisis de la normativa aplicable en la Función Pública local en los ámbitos de acceso, selección, carrera, promoción interna, provisión de puestos y situaciones administrativas”. *Seminario de actualización de la función administrativa local de la Federación de Municipios de Cataluña*, 2008.
- FERNÁNDEZ FARRERES, G. “Régimen jurídico de la Función Pública y jurisprudencia constitucional”. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, N.º 12, 1992, pp. 61-121.
- GARCÍA-TREVIJANO FOS, J. A. “Relación orgánica y relación de servicio en los funcionarios públicos”. *Revista de Administración Pública*, N.º 13, 1954, pp. 53-102.
- *Gestión del reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera* [en línea]. Ministerio de Política Territorial y Función Pública. <<https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/ep-pp/Gestion-procedimientos-personal/Reingresoservicioactivo/Reingresofuncionarios/Gestionreingresos.html>> [Consulta: 2 de mayo de 2021].
- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M. J. “La jubilación forzosa de los empleados públicos: un espacio para su implementación cada vez más limitado”. *Revista Andaluza de Administración Pública*, N.º 101, 2018, pp. 65-103.
- Instituto Nacional de Administración Pública. *Informe de la Comisión para el Estudio y Preparación del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: INAP, 2005.
- JIMÉNEZ ASENSIO, R. “Cuerpos generales versus cuerpos especiales: La fragmentación de la función pública española en el siglo XIX”. *Revista Vasca de Administración Pública*, N.º 23, 1989, pp. 81-110.
- LÓPEZ RODO, L. *Reformas de la Función Pública*. Madrid: Tecnos, 1985.
- MARÍN ALONSO, I. “El alcance del principio de igualdad y no discriminación en condiciones de trabajo y sus límites en el empleo público”. *Revista de Derecho Social*, N.º 84, 2018, pp. 217-242.
- MARTÍNEZ DE PISÓN APARICIO, I. “El derecho al cargo de los funcionarios públicos en el Estatuto de 1918”. *Anuario jurídico y económico escurialense*, N.º 23, 1991, pp. 89-108.

- MUÑOZ LLINÁS, J. I. “La carrera administrativa en los orígenes del constitucionalismo español: 1812-1918”. *Revista de Derecho UNED*, N.º 12, 2013, pp. 595-618.
- MUÑOZ LLINÁS, J. I. "*La Función Pública en España, 1827-2007*". Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2019.
- NEVADO-BATALLA MORENO, P. T. “El sistema de obligaciones del personal y autoridades al servicio de la Administración en el ordenamiento jurídico español: especial referencia al principio de lealtad a la Constitución”. *Revista jurídica Iustitia*, N.º 9, 2011, pp. 139-167.
- NÚÑEZ, F. *Récord de funcionarios: el empleo público roza ya el 30% en algunas autonomías* [en línea]. Vozpopuli, 17 de mayo de 2021. <https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/record-funcionarios-comunidades-autonomas.html> [Consulta: 20 de mayo de 2021].
- *Origen de la función pública* [en línea]. Juspedia. <<https://juspedia.es/empleo-publico/origen-de-la-funcion-publica>> [Consulta: 2 de mayo de 2021].
- PALOMAR OLMEDA, A. *Las situaciones administrativas* [en línea]. Vlex España. <<https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/situaciones-administrativas-649279373>> [Consulta: 2 de abril de 2021].
- PARADA VÁZQUEZ, J. R. “La degeneración del modelo de la función pública”. *Revista de Administración Pública*, N.º 150, 1999, pp. 413-452.
- PARADA VÁZQUEZ, J. R. *Derecho Administrativo I: introducción, organización administrativa y empleo público*. Madrid: Open, 2014.
- *Rehabilitación de la condición de funcionario* [en línea]. Guías Jurídicas Wolters Kluwer. <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjS0sztbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvEhS-jUAAAA=WKE> [Consulta: 3 de mayo de 2021].
- RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R. M. “Tendencias recientes en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Administración pública en España y en Galicia”. *Revista Gallega de Administración Pública*, N.º 53, 2017, pp. 501-515.

- SANTAMARÍA PASTOR, J. A. “La teoría del órgano en el Derecho Administrativo”. *Revista Española de Derecho Administrativo*, N.º 40-41, 1984, pp. 43-86.
- SANTAMARÍA PASTOR, J. A. *Principios de Derecho Administrativo General I*. Madrid: Iustel, 2018.
- SÁNCHEZ MORÓN, M. *Derecho de la Función Pública*. Madrid: Tecnos, 2004.
- SÁNCHEZ MORÓN, M. *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Valladolid: Lex Nova, 2008.

11.2. Legislación y jurisprudencia

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, por el que se establece la fórmula de juramento en cargos y funciones públicas.
- Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado.

- 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.
- Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.
- SJCA 551/2016, de 31 de mayo de 2016.
- STC 148/1986, de 25 de noviembre de 1986.
- STC 99/1987, de 11 de junio de 1987.
- STC 27/1991, de 14 de febrero de 1991.
- STS 114/1994, de 24 de enero de 1994.
- STS 3014/2014, de 4 de noviembre de 2015.
- STS 1676/2017, de 3 de mayo de 2017.
- STS 25/2018, de 15 de enero de 2018.
- STS 1678/2020, de 17 de diciembre de 2020.
- STSJCV 597/20, de 16 septiembre de 2020.