

## **TEMA 1**

### **EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: CONCEPTO Y CLASES. RÉGIMEN JURÍDICO. DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS. EL REGISTRO CENTRAL DE PERSONAL.**

#### **1. EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

##### **1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

##### **1.2. RÉGIMEN JURÍDICO**

1.2.1. Reserva de Ley en materia de función pública

1.2.2. Régimen estatutario

##### **1.3. CLASES DE PERSONAL**

1.3.1. Funcionarios de carrera

1.3.2. Personal laboral

1.3.3. personal eventual

1.3.4. Personal directivo

1.3.5. Personal interino

##### **1.4. RÉGIMEN JURÍDICO**

1.4.1. Legislación básica postconstitucional del régimen estatutario

1.4.2. Elaboración y aprobación del EBEP

1.4.3. Estructura y contenido

1.4.4. Normativa de desarrollo

#### **2. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS**

##### **2.1. INTRODUCCIÓN**

##### **2.2. DERECHOS INDIVIDUALES**

2.2.1. Derecho a la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera

2.2.2. Derecho al desempeño efectivo de las funciones profesionales

2.2.3. Derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna

2.2.4. Derecho a percibir las retribuciones e indemnizaciones por razón del servicio

2.2.5. Derecho a participar en la consecución de objetivos y a ser informado de las tareas a desarrollar

2.2.6. Derecho a la defensa jurídica y a la protección procesal

2.2.7. Derecho a la formación continua

2.2.8. Derecho al respeto de la intimidad y dignidad en el trabajo

2.2.9. Derecho a la no discriminación

2.2.10. Derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

2.2.11. Derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y geolocalización y a la desconexión digital

2.2.12. Derecho a la libertad de expresión

2.2.13. Derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo

2.2.14. Otros derechos individuales

**2.3. DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE**

- 2.3.1. Derecho a la libertad sindical
- 2.3.2. Derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo
- 2.3.3. Derecho al ejercicio de la huelga y su prohibición a los miembros de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
- 2.3.4. Derecho al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo
- 2.3.5. Derecho de reunión

**2.4. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO**

- 2.4.1. Consideraciones generales
- 2.4.2. Concepto de jornada de trabajo
- 2.4.3. Clases de jornada de trabajo
- 2.4.4. Teletrabajo

**2.5. DERECHO A LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE SERVICIO POR PERMISOS O LICENCIAS**

- 2.5.1. Consideraciones generales
- 2.5.2. Permiso por fuerza mayor familiar
- 2.5.3. Permiso por traslado de domicilio
- 2.5.4. Permiso para la realización de funciones sindicales o de representación del personal
- 2.5.5. Permiso para concurrir a exámenes o pruebas de aptitud
- 2.5.6. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- 2.5.7. Permiso para la preparación en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción
- 2.5.8. Permiso por lactancia
- 2.5.9. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto
- 2.5.10. Permiso por razones de guarda legal
- 2.5.11. Reducción de jornada por cuidado de familiar en primer grado
- 2.5.12. Permiso por cumplimiento de un deber público o personal inexcusable o relacionado con la conciliación familiar
- 2.5.13. Permiso por asuntos particulares
- 2.5.14. Permiso por matrimonio
- 2.5.15. Permiso por nacimiento para la madre biológica
- 2.5.16. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente
- 2.5.17. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija
- 2.5.18. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria
- 2.5.19. Permiso por cuidado de hijo afectado de cáncer u otra enfermedad grave
- 2.5.20. Reducción de jornada por daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista

**2.6. DERECHO A VACACIONES**

- 2.6.1. Nacimiento del derecho
- 2.6.2. Duración
- 2.6.3. Fijación del período vacacional
- 2.6.4. Modalidades de disfrute
- 2.6.5. Remuneración

**2.7. DERECHOS ECONÓMICOS**

**2.8. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y A LA JUBILACIÓN**

### **3. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

#### **3.1. CONSIDERACIONES GENERALES**

#### **3.2. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA**

3.2.1. Deber de desempeñar con diligencia las tareas que le sean asignadas

3.2.2. Deber de salvaguarda de los intereses generales

3.2.3. Deber de observancia del ordenamiento jurídico

#### **3.3. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

#### **3.4. PRINCIPIOS ÉTICOS**

#### **3.5. PRINCIPIOS DE CONDUCTA**

### **4. EL REGISTRO CENTRAL DE PERSONAL**

#### **4.1. LOS REGISTROS DE PERSONAL EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**

#### **4.2. EL REGISTRO CENTRAL DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**

4.2.1. Regulación jurídica

4.2.2. Ámbito registral

4.2.3. Los asientos registrales

4.2.4. Inscripciones registrales

4.2.5. Anotaciones registrales ordinarias

4.2.6. Anotaciones provisionales

4.2.7. Anotaciones marginales

4.2.8. Cancelación, sustitución y modificación de asientos

4.2.9. Anotaciones relativas a la ocupación de puestos o plazas

4.2.10. Expedientes personales, certificaciones y derecho de acceso

4.2.11. Obtención y disposición de información sobre recursos humanos del sector público estatal

## **1. EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **1.1. Antecedentes históricos de la función pública**

El actual modelo de función pública en España es fruto de su evolución histórica. Sus antecedentes próximos se encuentran en los orígenes del constitucionalismo. Los remotos los podemos encontrar en algunas instituciones muy anteriores. Así, por ejemplo, la exigencia del conocimiento del fuero y del derecho, la «*ciencia y experiencia*», se remonta a las Cortes de Toro y Valladolid. La Novísima Recopilación ya proclama la interdicción de la arbitrariedad. En 1721 se establece la permanencia (inamovilidad) en determinados puestos para evitar la arbitrariedad, etc.

La normativa de aplicación a los servidores de la Administración Regia del Antiguo Régimen, se contenía en la que regulaba cada uno de los organismos a que pertenecían. La creación de los cuerpos se hacía siempre atendiendo a la especificidad de cada servicio sin que respondiesen a un modelo organizativo determinado. A finales del siglo XVIII los monarcas empiezan a dictar disposiciones de carácter general, en las que ya pueden encontrarse esbozos de lo que podríamos llamar una teoría del empleo público. Pero no es hasta las primeras décadas del siglo XIX, cuando se aborda el problema de la función pública.

Ramón Parada distingue tres fases en este proceso de evolución. Una primera abarcaría desde el primer tercio del siglo XIX, hasta 1963, con la recepción del modelo francés de función pública. Un segundo período comprendería desde la Ley de Funcionarios Civiles del Estado hasta 1984. El tercer período arrancaría con la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública de 2 de agosto de 1984, y terminaría en la actualidad.

El primer período se inicia con la reforma de López Ballesteros (1827), llevada a cabo en el Ministerio de Hacienda, que afectó a la adecuación de sus cargos y al estatuto de sus funcionarios. Mayor importancia reviste la reforma de Bravo Murillo (Real Decreto de 18 de junio de 1852), con la creación de las categorías administrativas, como primera forma de organización, que se agrupaban de acuerdo con su naturaleza, lo que conducirá al concepto de cuerpo. El modelo se inspiraba en el de la jerarquía militar. El empleo de mayor rango era el de Jefe de Administración, al que estaban supeditados los Jefes de Sección, de Negociado y los Oficiales. Por último se encontraban los aspirantes, que no entraban en ninguna de las categorías anteriores. Estos funcionarios podían ser removidos libremente, como así ocurría, en atención al partido gobernante, dando lugar a la figura del cesante. Se daba una situación de clientelismo, y el partido o grupo gobernante accedía a la Administración con parte de su aparato personal.

En la segunda mitad del siglo XIX, mediante Leyes y Reglamentos especiales, algunos grupos cualificados van consiguiendo la inamovilidad en el cargo. Empieza a distinguirse entre funcionarios en general y aquellos sometidos a legislaciones especiales: los llamados cuerpos especiales.

Con el Estatuto Maura (Ley de Funcionarios de 1918), se consagra la inamovilidad para todos los funcionarios, como medio para garantizar su inde-

pendencia, y se estructuran los Cuerpos especiales. La estructura de la función pública en categorías hizo que se arbitrasen, en determinados Cuerpos, procedimientos de promoción de unas a otras, cumplidos determinados requisitos de antigüedad. Esto, sin embargo, no redundó en una mayor profesionalización sino en la fragmentación de los mismos. A ello hay que añadir que la reforma de 1918 mantuvo la competencia en materia de personal de cada Ministerio, lo que contribuyó a la aparición de Cuerpos especiales.

En el ámbito de la Administración Local destaca la Reforma de Calvo Sotelo, con la creación de los Cuerpos de Secretarios, Interventores y Depositarios.

Tras los fracasados intentos de reforma de la función pública de la Segunda República, a partir de 1950 se produce un aumento de la Administración, sobre todo a partir de los Cuerpos especiales, que provocó la necesidad de racionalizar y ordenar el aparato burocrático en la que se sustentaba. En este contexto se concreta la legislación de 1963-1964, que concluyó con la Ley de Funcionarios Civiles de la Administración del Estado.

La reforma de 1964 unifica los cuerpos que se ocupaban de tareas de carácter general, estableciendo que se podrán crear nuevos cuerpos por Ley. Se crea un órgano de competencia general dependiente del Ministerio de la Presidencia. Suprime el sistema de categorías e implanta la clasificación de puestos de trabajo que exige la individualización de los puestos. Por último, aborda la reforma del sistema de retribuciones.

No obstante la ausencia de una carrera administrativa, la inflación orgánica para obtener una mayor remuneración al ocupar puestos de jefatura, el desmoronamiento de la clasificación de puestos, junto a el cambio de un sistema totalitario a otro democrático y la instauración del Estado de las Autonomías, hizo necesaria una reforma en profundidad del anterior sistema de la función pública, que se inició con la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas Urgentes de Reforma de la Función Pública, y que ya se ha completado en la actualidad con el Estatuto Básico del Empleado Público, (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) y constituye, sin duda, un hito histórico en el complejo y azaroso proceso de evolución de la función pública en el Estado.

## **1.2. Régimen jurídico**

### *1.2.1. Reserva de Ley en materia de función pública*

El modelo de empleo público en España y su régimen jurídico es complejo y heterogéneo. Por una parte, hay una dualidad de regímenes jurídicos, de relaciones de servicio, que se concretan en el régimen estatutario y en el régimen de derecho laboral.

Esta dualidad de regímenes jurídicos procede de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 que permitió a la Administración vincularse a través de un contrato de trabajo sometido al derecho laboral sin otro requisito que el de disponer de la autorización reglamentaria correspondiente. Esta dualidad