



RELACIÓN DE LAS PRINCIPALES CONSULTAS RESUELTAS SOBRE LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

• TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito de aplicación

- Comisión Nacional de Energía (Disposición Adicional. 5ª)
- Camineros del Estado (Artículos 4 y 7)
- Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (Artículos 7, 20 y 48; Disposición Final 4ª)
- Acosol S.A. (Artículo 2.1; Disposición Adicional 1ª)
- Consortio de Compensación de Seguros (Artículos 2 y 48)
- Instituto de Crédito Oficial (Artículos 2.1 y 59)

• TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

○ CAPÍTULO III. DERECHOS RETRIBUTIVOS

Retribuciones de los funcionarios interinos

- Reconocimiento de trienios a funcionarios interinos (Artículo 25.2)
- Reconocimiento de trienios a personal estatutario de los servicios de salud (Artículos 2 y 25)
- Competencia para el reconocimiento de trienios a interinos (Artículo 25.2)

- Reconocimiento de servicios previos a los interinos en RENFE (Artículo 25.2)

- **CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN**

Derecho a la Negociación colectiva, Representación y Participación.

- Reglamento de procedimiento de la Junta de Personal (Artículo 39.6)
- Cesión de crédito horario de un miembro de la Junta de Personal (Artículo 41.1d))

- **CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES**

Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

- Naturaleza de los días adicionales a los de libre disposición (Artículo 48.2)
- Vacaciones de los funcionarios públicos (Artículo 50)
- Vigencia de la licencia por matrimonio (Artículo 48 y Disposición Derogatoria Única)
- Tiempo de vacaciones tras excedencia por cuidado de familiares (Artículo 89.4)
- Regulación de vacaciones y permisos aplicable al BOE (Artículos 48 y 49)

- Régimen de permisos del personal laboral del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (Artículos 48 y 49)
- **CAPÍTULO VI. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA**

Deberes.

- Vigencia del deber de residencia (Disposición Derogatoria Única)
- **TÍTULO IV. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO**
 - **CAPÍTULO I. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO**

Órganos de selección.

- Participación de representantes sindicales en órganos de selección de personal funcionario en la AEAT (Artículo 60)
- Propuestas de las organizaciones sindicales para la composición de los órganos de selección de personal laboral (Artículo 60)
- Interpretación y aplicación del artículo 60 EBEP y consecuencias de su incumplimiento (Artículo 60)
- Interpretación y aplicación del artículo 60 del EBEP a la AEAT (artículo 60)
- Reglas de composición de los órganos de selección en los Entes locales (Artículo 60)
- Composición de los órganos de selección en los entes locales: Personal de designación política (Artículo 60)
- Composición de los órganos de selección en la UNED (Artículo 60)

Sistemas selectivos

- Procesos selectivos de promoción interna del personal laboral fijo y consolidación de empleo temporal (Artículos 18 y 61; Disposiciones Transitorias 2ª y 4ª)
- **CAPÍTULO II. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO**

Jubilación

- Reconocimiento de la jubilación parcial (Artículo 67.4)
- Obligación de motivar la resolución de una solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo (Artículo 67)
- Vigencia de la Resolución de 31 de diciembre de 1996 que regula el procedimiento de la prolongación de la permanencia en el servicio activo (Artículo 67; Disposición Derogatoria Única)

Rehabilitación de la condición de funcionario

- Procedimiento a seguir en materia de rehabilitación de los funcionarios públicos (Artículo 68)

• **TÍTULO VI. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

Excedencia

- Cómputo de los plazos en la excedencia por cuidado de familiares tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres (Artículo 89.4)

FEETAP-CCGT

TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito de aplicación

Comisión Nacional de Energía.(Disposición Adicional 5ª)

N/REF:

C/07

FECHA:

26/07/07

CUESTIÓN PLANTEADA

Se formula consulta relativa al alcance de la Disposición adicional quinta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en relación con la Comisión Nacional de Energía

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Ha de afirmarse la primacía o prevalencia del Estatuto Básico sobre las previsiones que, en materia de personal, contienen las normas especiales.

RESPUESTA:

Primero. *Normativa especial reguladora del régimen del personal que presta servicios en la Comisión Nacional de Energía.*

La Comisión Nacional de Energía (en adelante CNE), ejemplo de Administración independiente, es un organismo regulador de los previstos en la Disposición adicional décima.1 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado. En este sentido, tal y como se señala en la citada disposición se rige por “su legislación específica y supletoriamente...” por dicha Ley.

La Disposición adicional undécima de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos, por la que se creó la Comisión Nacional de Energía, en su apartado primero.2, párrafo cuarto, preceptúa que **“el personal que preste servicios en la Comisión Nacional de Energía estará vinculado a la misma por una relación sujeta a las normas de derecho laboral...”**

Dicha previsión es reproducida literalmente en el artículo 42.1 del Real Decreto 1339/1999, de 31 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Comisión Nacional de Energía, modificado por Real Decreto 1204/2006, de 20 de octubre.

En desarrollo de dicho régimen jurídico y de conformidad con lo expresado en el escrito de consulta, se ha suscrito un convenio colectivo propio de la CNE, publicado en el BOCM de 13 de febrero de 2006.

Segundo. *Aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público a la CNE.*

Expuesto el marco jurídico especial aplicable al personal que presta servicios en la CNE, procede valorar tal y como se plantea en el escrito de consulta la aplicabilidad del Estatuto Básico del Empleado Público a la Comisión Nacional de Energía en tanto norma general posterior, en concreto, de los preceptos de dicho Estatuto aplicables al personal laboral, contemplados en la instrucción quinta de la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la

aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Centrando el análisis en la CNE, en la Disposición adicional quinta del Estatuto Básico del Empleado Público se preceptúa que *“lo establecido en el presente Estatuto se aplicará a los organismos reguladores de la Disposición adicional décima.1 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado en la forma prevista en sus leyes de creación”*.

Por tanto, y dado que la CNE constituye uno de los organismos reguladores contemplados en dicha disposición habrá de estarse a lo dispuesto en su ley de creación para determinar la aplicabilidad del Estatuto Básico del Empleado Público a la misma.

Como se ha señalado, la CNE se crea mediante la Disposición adicional undécima de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos, en la que no se contiene ninguna previsión específica en esta materia, limitándose a señalar que el personal que preste servicios en la CNE estará vinculado a la misma por una relación sujeta a las normas de derecho laboral.

Así planteada la cuestión procede valorar dos escenarios en orden a la resolución de la consulta:

1. La no aplicación del Estatuto Básico al personal que preste servicios en la CNE.

Dado que en la ley de creación únicamente se contempla una remisión a la normativa laboral, sin efectuarse menciones específicas, dicha remisión de entenderse referida a la legislación laboral común, determinaría que no resultase de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, en tanto el mismo a través de la Disposición adicional quinta deja a salvo expresamente las diferencias sectoriales

previstas en las leyes de creación de los organismos reguladores contemplados en la Disposición adicional décima.1 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

De conformidad con dicha conclusión no resultaría de aplicación al personal que presta servicios en la CNE lo dispuesto en el Estatuto Básico, incluso los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59, relativos, entre otros, a los principios éticos, principios rectores del acceso al empleo público y de personas con discapacidad, produciéndose la situación paradójica de que dichos principios resultarían de aplicación a sociedades mercantiles estatales o fundaciones del sector público estatal al amparo de la Disposición adicional primera del Estatuto, y no a un organismo regulador que tiene atribuidas funciones o competencias que comportan el ejercicio de potestades públicas.

Asimismo, de seguirse dicha conclusión, a título meramente enunciativo y sin ánimo de exhaustividad, en materia de prescripción de las faltas y sanciones no resultarían de aplicación las previsiones contempladas en el Estatuto Básico, en concreto, en su artículo 97, sino lo dispuesto en la legislación laboral común, generándose, de este modo, una dualidad de regímenes disciplinarios en aspectos definitorios del mismo.

2. Aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público al personal que presta servicios en la CNE.

La segunda alternativa, que a juicio de este Centro Directivo es la más conforme con el espíritu y finalidad del Estatuto Básico, estriba en la aplicación del mismo a dicha relación jurídica laboral, en base a los siguientes argumentos:

En primer lugar el propio Estatuto Básico en su Disposición adicional quinta prevé su aplicación a los organismos reguladores, de ahí la rúbrica de dicha disposición: “*aplicación de este Estatuto a organismos reguladores*”. En este sentido y de

acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.1 del Código Civil, el criterio de este Centro Directivo es que cabe condicionar la aplicación de dicha norma, pero en ningún caso excluir la misma. Esto es, en dicha disposición se contempla una habilitación a las leyes de creación de los organismos reguladores para determinar la forma de aplicación, pero, en ningún caso, para limitar el ámbito de aplicación del Estatuto Básico.

En este mismo sentido, ha de tenerse en cuenta la naturaleza jurídica de dicha norma. Tal y como se señala en su Exposición de Motivos, *“el Estatuto Básico del Empleado Público contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio...”*

En concreto en relación con el personal laboral, regula la *“relación laboral de empleo público”*, de tal modo que *“por lo que se refiere al personal laboral, en lo no dispuesto por el Estatuto Básico, que regula las especialidades del empleo público de esta naturaleza, habrá de aplicarse la legislación laboral común”*.

De este modo, tal y como se señala en el Informe de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado de 27 de diciembre de 2006, el Estatuto Básico se configura como una regulación, formulada con pretensiones de generalidad y uniformidad del régimen del personal al servicio de la totalidad de las Administraciones Públicas.

En este sentido, no sólo constituye una norma general posterior, sino que además contiene una regulación integral de su objeto, debiendo prevalecer por tanto sobre las diferencias sectoriales preexistentes, salvo que la propia norma general deje a salvo expresamente esas diferencias sectoriales.

En el supuesto de la CNE, el Estatuto Básico contempla una remisión a su ley de creación para determinar la forma de aplicación, sin que en la misma se establezcan previsiones específicas al respecto más allá de una remisión a la legislación laboral de la que el Estatuto Básico forma parte, en tanto desarrolla la relación laboral de empleo público.

En conclusión, el criterio de este Centro Directivo es que ha de afirmarse la primacía o prevalencia del Estatuto Básico sobre las previsiones que, en materia de personal, contienen las normas especiales.

En consecuencia, atendiendo a la naturaleza jurídica del Estatuto Básico del Empleado Público como norma general que no sólo regula el estatuto de los funcionarios públicos, sino asimismo las peculiaridades de la relación laboral de empleo público, cabe concluir que las normas que el mismo declara aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, han de entenderse referidas, asimismo, al personal al servicio de los organismos reguladores contemplados en la Disposición adicional quinta de la citada norma.

Camineros del Estado (Artículos 4 y 7)

N/REF:

C269/07

FECHA:

19/06/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa al régimen jurídico aplicable a los Camineros del Estado

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

La regulación contenida en el Estatuto Básico resulta de aplicación prevalente, en caso de conflicto, a lo dispuesto en la legislación específica aplicable, en este caso, en relación con el personal de Camineros del Estado no laboral.

RESPUESTA:

El artículo 2 del Decreto 3184/1973, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General del personal de Camineros del Estado, aplicable transitoriamente a quienes no hubieran solicitado la integración en las plantillas de personal laboral, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional vigésima segunda de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, dispone que:

“El personal de Camineros tiene la consideración de trabajadores fijos al servicio del

Estado; esto no obstante, su relación jurídica con la Administración será de carácter administrativo”.

A la luz de dicha definición ha de plantearse el régimen jurídico aplicable al personal de Camineros del Estado que no haya optado por integrarse en las plantillas laborales y, en concreto la aplicabilidad de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante Estatuto Básico del Empleado Público).

En este sentido, en primer lugar, a tenor de las notas definitorias señaladas, en cuanto a la naturaleza jurídica del vínculo del personal de Camineros del Estado con la Administración Pública que haya optado por mantener su régimen estatutario, éste no es de carácter laboral, en tanto no resulta de aplicación directa la legislación laboral, sino, antes bien, la administrativa.

Asimismo, si se tiene en cuenta que dicho personal se incorpora a la Administración Pública en virtud de una relación de servicios profesionales retribuidos, sujeta al Derecho Administrativo, mediante un nombramiento de carácter no temporal o transitorio, sino permanente, ha de plantearse la aplicación del régimen funcional a dicha relación jurídica.

A estos efectos en el Estatuto Básico del Empleado Público se define a los funcionarios de carrera como aquella clase de empleados públicos que “ (...) *en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios retribuidos profesionales de carácter permanente*”.

Por otro lado, si se toma en consideración que el Estatuto Básico, en tanto norma general posterior, contiene una regulación formulada con pretensiones de generalidad y uniformidad del régimen del personal al servicio de todas las

Administraciones Públicas, y, en consecuencia, se configura como norma general y uniforme reguladora de dicho ámbito material.

De este modo la regulación contenida en el Estatuto Básico prevalece sobre las diferencias sectoriales preexistentes, salvo en aquellos ámbitos en los que el propio Estatuto Básico deja a salvo expresamente dichas diferencias sectoriales

En relación con el personal de Camineros del Estado, no existe en el Estatuto Básico dicha salvaguarda de diferencias sectoriales, ni se define dentro de la categoría de personal con legislación específica propia (artículo 4 del Estatuto Básico del Empleado Público), por lo que y sin perjuicio del desarrollo que se efectúe a través de la Ley de función pública de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, ha de reputarse como aplicable al personal de Camineros del Estado no sujeto al régimen laboral el Estatuto Básico, sin perjuicio de la aplicación de la normativa sectorial en lo que no se oponga a dicho texto legal.

En consecuencia, **la regulación contenida en el Estatuto Básico**, como norma general posterior formulada con pretensiones de generalidad y uniformidad del régimen de personal al servicio de todas las Administraciones Públicas, **resulta de aplicación prevalente, en caso de conflicto, a lo dispuesto en la legislación específica aplicable, en este caso, en relación con el personal de Camineros del Estado no laboral**, sin perjuicio de la aplicación incluso a estos últimos en los términos previstos en el artículo 7 del Estatuto Básico del Empleado Público.

[Fábrica Nacional de Moneda y Timbre \(Artículos. 7, 20 y 48; Disposición Final 4ª\)](#)

N/REF:

C266/07

FECHA:

29/05/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se plantea consulta relativa a la aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público al personal laboral de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

En los ámbitos expresamente previstos en el Estatuto Básico y en virtud del principio de especialidad, prima en la prelación de fuentes respecto de la legislación laboral correspondiente

RESPUESTA:

Primero. *Régimen jurídico aplicable al personal laboral.*

La Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda tiene la naturaleza jurídica de entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 43.1.b) de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. En cuanto al régimen jurídico aplicable al

personal de dicho organismo público, en el artículo 55 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, se dispone que se rige por el Derecho Laboral.

No obstante, dicho régimen de fuentes, tal y como se señala en el escrito de consulta, se ha visto alterado a partir de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante Estatuto Básico). En este sentido, en dicha norma se dispone la aplicación directa de la misma al personal laboral de los organismos públicos (artículo 2.1) “en lo que proceda”.

Concretando dicha previsión en el artículo 7 del Estatuto Básico se fija la prelación de fuentes aplicables al personal laboral al establecer que se rige “(...) además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”.

En consecuencia, las normas que el EBEP declara aplicables al personal laboral tienen el carácter de disposición legal de derecho necesario o, en su caso, de norma mínima.

Segundo. *Evaluación del desempeño.*

Analizado el régimen de fuentes aplicable al personal laboral a la luz de lo dispuesto en el Estatuto Básico, en relación con las concretas cuestiones planteadas en el escrito de consulta, en particular, sobre el marco temporal para la implantación de la evaluación del desempeño, prevista en el artículo 20 de dicha norma, procede informar que constituye un supuesto de eficacia diferida de la norma.

En este sentido, en la Disposición final cuarta, apartado 2, del Estatuto Básico se dispone que lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

Dicha opción normativa resulta coherente con el propio contenido del Estatuto Básico, que, tal y como se dispone en su Exposición de Motivos, “contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio”. Constituyendo así un marco general a partir del cual cada Administración diseñará su marco específico. En este sentido, el legislador ha planteado una “transición por fases” en cuanto a la adaptación al nuevo marco general diseñado en el Estatuto Básico.

Por tanto, y a tenor de la ubicación sistemática del artículo 20 del Estatuto Básico en el Capítulo II del Título III, la producción de efectos de dicha disposición está condicionada a la regulación que se contemple en la correspondiente Ley de Función Pública de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, por lo que, en consecuencia, no cabe plantear un marco temporal concreto para la aplicación de dicha evaluación del desempeño en tanto no se proceda a su desarrollo normativo.

Tercero. Régimen permisos aplicable al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico.

Finalmente, se suscita la cuestión relativa a la aplicabilidad del artículo 48 del Estatuto Básico relativo a los permisos de los funcionarios públicos al personal laboral de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

En el escrito de consulta se plantea que no se estima aplicable dicho precepto en tanto no existe una laguna normativa, considerando que lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto Básico cuando establece que “para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este

Capítulo y en la legislación laboral correspondiente”, únicamente sería aplicable en los supuestos que se plantee un “vacío de legislación”.

El criterio de este Centro Directivo es contrario a dicha interpretación en tanto obvia que en esta materia el Estatuto Básico del Empleado Público tiene el carácter de mínimo indisponible, sin perjuicio de las condiciones más favorables que puedan establecerse en el marco regulador aplicable a dicha relación jurídico-laboral. En este sentido, el artículo 48 del Estatuto Básico se estima plenamente aplicable al personal laboral, y en su carácter de mínimo indisponible, ha de regir la relación laboral, sin que pueda ser anulado, restringido u obviado a través de la negociación colectiva.

De este modo, en los ámbitos expresamente previstos en el Estatuto Básico, y en virtud del principio de especialidad, prima en la prelación de fuentes respecto de la legislación laboral correspondiente.

En consecuencia, el criterio de este Centro Directivo en relación con las cuestiones planteadas es el siguiente:

- El desarrollo de la evaluación del desempeño, como procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, prevista en el artículo 20 del Estatuto Básico, está supeditado a la aprobación de la correspondiente Ley de la Función Pública de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.
- Finalmente, en cuanto a la aplicación del régimen de permisos previstos en el artículo 48 del Estatuto Básico al personal laboral de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, se dispone la plena aplicabilidad del mismo en su calidad de mínimo indisponible.

[Acosol S.A. \(Artículo 2.1; Disposición Adicional 1ª\)](#)

N/REF:

ah

FECHA:

23/07/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta en relación con la aplicación de la Ley 7/2007, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público a la sociedad mercantil de titularidad pública ACOSOL S.A

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Se estima que la sociedad mercantil ACOSOL S.A se encuentra dentro del ámbito específico de aplicación del Estatuto Básico en la forma establecida en la Disposición adicional primera de la Ley 7/2007

RESPUESTA:

El ámbito objetivo de aplicación de la Ley 7/2007, de 13 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, está expresamente delimitado con carácter general en el art. 2 apartado 1 de la Ley, estableciendo textualmente lo siguiente:

“Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

-
- *La Administración General del Estado*
 - *Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla*
 - *Las Administraciones de las Entidades Locales*
 - *Los Organismos Públicos, Agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.*
 - *Las Universidades Públicas”*

A su vez, la Disposición adicional 1ª de la Ley establece un ámbito específico de aplicación señalando textualmente lo siguiente:

“Los principios contenidos en los arts. 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el art.2 del presente estatuto y que estén definidas así en su normativa específica”.

De acuerdo con lo dispuesto en ambos preceptos, el art. 2 y la Disposición adicional primera, se analiza, a continuación, si una sociedad mercantil de titularidad pública como es el caso de ACOSOL S.A, tiene la consideración de “organismo público” y, por tanto, queda incluida en el ámbito general de aplicación del Estatuto o, por el contrario queda excluida del mismo.

El concepto de “organismo público” está definido, con el carácter de norma básica y, por tanto, aplicable a todas las Administraciones Públicas, en el art. 1.3 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 2/2000 de 16 de junio) incluyendo en el mismo *“a las entidades de derecho público, con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas siempre que se den los siguientes*

requisitos:

- *que hayan sido creadas para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil*
- *que se trate de entidades cuya actividad esté mayoritariamente financiada por las Administraciones y sometida a un control por parte de estas últimas o cuyos órganos de administración, de dirección o de vigilancia estén compuestos por miembros más de la mitad de los cuales sean nombrados por las Administraciones Públicas y otras entidades de derecho público.*

Se concluye, pues, que la sociedad mercantil ACOSOL S.A no tiene la consideración de “organismo público” según lo dispuesto con el carácter de precepto básico en el art. 1.3 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas antes transcrito y, en consecuencia, queda excluida del ámbito general de aplicación establecido en el art. 1.2 de la Ley 7/2007, de 13 de abril.

No obstante lo anterior, **sí se estima que la sociedad mercantil ACOSOL S.A se encuentra dentro del ámbito específico de aplicación del Estatuto Básico en la forma establecida en la Disposición adicional primera de la Ley 7/2007.**

En consecuencia le es de aplicación lo dispuesto en los arts. 52, 53, 54, 55 y 59 de la ley, es decir:

Art. 52 Deberes de los empleados públicos. Código de conducta

Art. 53 Principios éticos

Art. 54 Principios de conducta

Art. 55 Principios rectores de acceso a empleo público

Art. 59 Acceso al empleo público de personas con discapacidad

Consortio de Compensación de Seguros (Artículos 2 y 48)

N/REF:

C394/07

FECHA:

30/07/2007

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se plantean diversas cuestiones relativas a la aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, al Consorcio de Compensación de Seguros:

- 1) Aplicación del artículo 48.2 EBEP
- 2) Aplicación de los días adicionales de vacaciones por años de antigüedad

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

- 1) Es una decisión del Consorcio de Compensación de Seguros la aplicación directa e inmediata, o no, del artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público y su carácter acumulativo, o no, a la normativa similar sobre permisos que le resulte aplicable
- 2) El Estatuto Básico únicamente establece con carácter de básico un descanso vacacional de 22 días hábiles para todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas, pero no ha supuesto la adición de los posibles días adicionales que existieran con anterioridad en otros ámbitos

RESPUESTA:

1. *Aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público al Consorcio de Compensación de Seguros.*

En primer lugar, se señala que de acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto Legislativo 7/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Legal del Consorcio de Compensación de Seguros, se constituye como una entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 43.1.b) de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, adscrita al Ministerio de Economía y Hacienda, a través de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.

En consecuencia, **se encuentra incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007**. En este sentido, el artículo 2 de esta Ley establece que “*este Estatuto es de aplicación al personal funcionario y laboral al servicio de los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas*”.

2. *Aplicación del artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.*

El Estatuto Básico del Empleado Público, como señala su artículo 1º, tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, así como determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. En este sentido contiene lo que es común al conjunto del personal al servicio de las Administraciones Públicas – estructurándose, como ha referido la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como un “*mínimo común denominador*” normativo –.

En este contexto de la concepción de lo básico del Estatuto del Empleado Público hay que analizar el artículo 48.1 del mismo cuando dice, en síntesis, en su primer párrafo, lo siguiente:

- a) Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios y sus requisitos, efectos y duración. Por lo tanto las Administraciones Públicas tienen la facultad de dictar normas sobre los permisos del artículo 48.
- b) En defecto de legislación aplicable dictada desde las Administraciones Públicas serán permisos, al menos, dice textualmente el Estatuto Básico del Empleado Público, los establecidos en el artículo 48 del mismo. Opera aquí el Estatuto Básico del Empleado Público como en una suerte de aplicación supletoria.

Con ello se pretende conseguir la garantía formal de la existencia de unos permisos mínimos en todas las Administraciones Públicas, los del artículo 48 del Estatuto Básico, pero al mismo tiempo se respeta la potestad de autoorganización al respecto de las Administraciones Públicas ya que la garantía de mínimos sólo opera “en defecto de legislación aplicable” (tanto normas legales como reglamentarias).

Por lo tanto no resulta obligada para las Administraciones Públicas la acumulación, indiscriminada, de permisos ya regulados por las mismas con todas las previsiones sobre permisos del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por otra parte el artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público, en su punto 2, establece que *“además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días*

adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo”.

El hecho de que estos días de libre disposición estén regulados en el punto 2, y no en el punto 1, del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público, y uso del vocablo “además”, obedece, sin duda, a que se ha pretendido enfatizar el carácter novedoso de los mismos, pero no responde al hecho de que sean permisos de naturaleza distinta a los permisos contemplados en el punto 1 del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público, ni que tampoco “generen” más derechos. Son, por tanto, permisos de idéntica naturaleza, rigiéndose ellos por las consideraciones, antes expuestas, de aplicación de los mismos “en defecto de legislación aplicable” de las Administraciones Públicas y de respeto, por lo tanto, a la potestad de autoorganización de las Administraciones Públicas.

Así las previsiones del artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público – sobre días de libre disposición: “dos a partir del sexto trienio...” – entran en el juego de las normas sobre permisos de las Administraciones Públicas y el de la legislación básica sobre permisos, antes expresado, siendo cuestión a decidir en cada Administración Pública, y dependiendo de su normativa, si se aplica o no directamente el supuesto del artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, no siendo, a priori, y en todo caso, un terreno ya “conquistado” por los empleados públicos de todas las Administraciones Públicas, y no produciéndose una acumulación, automática, de tal figura con los días por asuntos particulares previstos en el apartado k) del artículo 48 del Estatuto Básico.

En definitiva, es una decisión del Consorcio de Compensación de Seguros la aplicación directa e inmediata, o no, del artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público y su carácter acumulativo, o no, a la normativa similar sobre permisos que le resulte aplicable, constituyendo, pues, la aplicación del

artículo 48.2 materia susceptible de negociación, en su caso, con las Organizaciones Sindicales.

3. Aplicación de los días adicionales de vacaciones por años de antigüedad.

El artículo 50 del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que *“los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante al año fue menor”*.

El incremento de días de vacaciones por años de antigüedad se contempla en el artículo 68 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, modificado por el artículo 51 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, al objeto de incorporar en una norma con rango legal el Acuerdo Administración- Sindicatos para la Modernización y Mejora de la Administración Pública, de 7 de noviembre de 2002, con el siguiente tenor:

“1. Todos los funcionarios tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

2. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

3. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior”.

En consecuencia, **el Estatuto Básico únicamente establece con carácter de básico un descanso vacacional de 22 días hábiles para todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas, pero no ha supuesto la adición de los posibles días adicionales que existieran con anterioridad en otros ámbitos.**

En definitiva, será, asimismo, el Consorcio de Compensación de Seguros el que determine, en su caso, la ampliación de los días de vacaciones atendiendo a los años de antigüedad.

FETAP

[Instituto de Crédito Oficial \(Artículos 2.1 y 59\)](#)

N/REF:

FECHA:

31/07/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa a la aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante Estatuto Básico del Empleado Público), en concreto del artículo 59 del mismo, a la Entidad Pública Empresarial Instituto de Crédito Oficial (ICO)

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Las previsiones del Estatuto Básico resultan de aplicación directa al personal que preste servicios en el Instituto de Crédito Oficial

RESPUESTA:

Primero. Naturaleza jurídica del ICO.

El ICO, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 706/1999, de 30 de abril, de adaptación del Instituto de Crédito Oficial a la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado y de aprobación de sus Estatutos, es una entidad pública empresarial, con personalidad jurídica, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión para el

cumplimiento de sus fines, adscrita al Ministerio de Economía y Hacienda a través de la Secretaría de Estado de Economía, ostentando la consideración de Agencia Financiera del Estado.

Segundo. Aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público al ICO.

En su calidad de entidad pública empresarial y al amparo de lo dispuesto en el artículo 43.1.b) de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado, el ICO constituye un organismo público.

En este sentido, en el artículo 2.1 del Estatuto Básico del Empleado Público al definir el ámbito de aplicación del mismo, se hace mención expresa a la aplicación del Estatuto al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de, entre otros, los “organismos públicos...” vinculados o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

En análogos términos, en la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, se señala en relación con el ámbito de aplicación del mismo en el ámbito de la Administración General del Estado (artículo 2):

“En el ámbito de la Administración del General Estado, las normas del EBEP se aplican al personal funcionario al servicio de:

La Administración General del Estado.

Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado.

Las Universidades Públicas no transferidas.

Al personal laboral que presta servicios en dicho ámbito se le aplican los preceptos del EBEP que así lo dispongan.”

En consecuencia, las previsiones del Estatuto Básico resultan de aplicación directa al personal que preste servicios en el Instituto de Crédito Oficial, sin perjuicio de que en virtud de su vínculo jurídico laboral, en lo no dispuesto por el Estatuto Básico, que regula las especialidades de la relación laboral de empleo público, habrá de aplicarse la legislación laboral común y las normas convencionalmente aplicables.

De este modo, el Estatuto Básico se configura como una regulación, formulada con pretensiones de generalidad y uniformidad, del régimen del personal al servicio de la totalidad de las Administraciones Públicas. En este sentido, no sólo constituye una norma general posterior, sino que además contiene una regulación integral de su objeto, debiendo prevalecer por tanto sobre las diferencias sectoriales preexistentes, salvo que la propia norma general deje a salvo expresamente esas diferencias sectoriales.

En conclusión, ha de afirmarse la primacía o prevalencia del Estatuto Básico sobre las previsiones que, en materia de personal, contienen las normas especiales.

Tercero. Aplicación del artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público.

En concreto, en relación con la consulta planteada relativa a la aplicación del artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público, al ICO, en coherencia con lo expuesto ha de concluirse que dicho precepto relativo al acceso al empleo público de las personas con discapacidad resulta de aplicación directa al ICO, en su calidad de entidad pública empresarial.

A fortiori, ha de señalarse que dicha regulación resulta de aplicación, al amparo de lo dispuesto en la Disposición adicional primera del Estatuto Básico, a todas las

entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del mismo y que estén definidas así en su normativa específica.

En cuanto al sector público estatal habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 47/2003, de 24 de noviembre, General Presupuestaria.

En consecuencia, a juicio de este Centro Directivo el Estatuto Básico del Empleado Público resulta de aplicación directa al Instituto de Crédito Oficial en su condición de Entidad Pública Empresarial, incluyendo la regulación relativa al acceso al empleo público de las personas con discapacidad, primando dicha regulación sobre las normas especiales.

FEEETAP

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

CAPÍTULO III. DERECHOS RETRIBUTIVOS

FETAP - CGGT

Retribuciones de los funcionarios interinos

Reconocimiento de trienios a funcionarios interinos (Artículo 25.2)

N/REF:

C206/07

FECHA:

21/05/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa al reconocimiento de los trienios al personal funcionario interino por los servicios prestados antes de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El reconocimiento de los trienios perfeccionados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se producirá, en todo caso, previa solicitud del interesado, a partir de la fecha de la misma

RESPUESTA:

El artículo 25 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo a las retribuciones de los funcionarios interinos, establece en su apartado segundo lo siguiente:

“Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo”.

Dicho precepto al amparo de lo dispuesto en el apartado segundo de la disposición adicional cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, presenta una eficacia inmediata a la entrada en vigor de dicha norma.

A estos efectos la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se ha producido el pasado 13 de mayo de 2007.

En cuanto al reconocimiento de los trienios perfeccionados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se producirá, en todo caso, previa solicitud del interesado, a partir de la fecha de la misma.

Reconocimiento de trienios a personal estatutario de los servicios de salud (Artículos 2 y 25)

N/REF:

C237/07

FECHA:

05/06/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa a la aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público al personal estatutario de los servicios de salud y, en concreto, de los preceptos relativos al abono de los trienios a los funcionarios interinos

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Se reconoce expresamente al personal funcionario interino el derecho a percibir la totalidad de las retribuciones básicas, incluidos los trienios, incluso los correspondientes a los servicios prestados con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto

RESPUESTA:

De conformidad con la información suministrada en el escrito de consulta, se concluye que el interesado ostenta la condición de personal estatutario temporal, planteándose si procede la aplicación de lo dispuesto en el artículo 25.2 de la Ley

7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público a dicho personal estatutario temporal.

En este sentido, en el artículo 44 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se dispone que “el personal estatutario temporal percibirá la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias que, en el correspondiente servicio de salud, correspondan a su nombramiento, con excepción de los trienios”.

Por el contrario, en el **Estatuto Básico, en su artículo 25 se reconoce expresamente al personal funcionario interino el derecho a percibir la totalidad de las retribuciones básicas, incluidos los trienios**, incluso los correspondientes a los servicios prestados con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto.

En dicho Estatuto Básico se dispone que cada vez que se haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud (artículo 2.4), sin que se contemple una previsión análoga en relación al personal estatutario temporal y al personal funcionario interino. Dicha equivalencia se concreta únicamente en relación con el personal funcionario de carrera, sin perjuicio de lo cual el criterio de este Centro Directivo es extender dicha equivalencia al personal funcionario interino, ante la similitud de los supuestos de hecho causantes que fundamentan el nombramiento del personal funcionario interino y del personal estatutario temporal.

En consecuencia, y en virtud de dicha interpretación extensiva, cabe concluir que a la luz de lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto Básico, no exceptuado de la aplicación al personal estatutario de los Servicios de Salud en el artículo 2.2, **se reconoce al personal estatutario temporal, el derecho a percibir la totalidad de las retribuciones básicas, incluidos los trienios**, incluso los correspondientes a los servicios prestados con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto.

En relación con el conflicto normativo planteado, esto es, por un lado, la norma específica anterior y por el otro la norma general posterior, el criterio de este Centro Directivo es que **la regulación contenida en el Estatuto Básico**, como norma general posterior formulada con pretensiones de generalidad y uniformidad del régimen de personal al servicio de todas las Administraciones Públicas, **resulta de aplicación prevalente, en caso de conflicto, a lo dispuesto en la legislación específica aplicable al personal estatutario de los Servicios de Salud**, salvo en aquellos ámbitos materiales expresamente excluidos en el artículo 2.2 del Estatuto, de ahí la referencia expresa a dichas diferencias sectoriales.

Por tanto, dentro del ámbito de competencias de este Centro Directivo y sin perjuicio de las competencias del Centro Gestor, y dado que no se excluye la aplicación del artículo 25 al personal estatutario temporal, se estima plenamente aplicable en el supuesto planteado.

[Competencia para el reconocimiento de trienios a interinos \(Artículo 25.2\)](#)

N/REF:

C252/07

FECHA:

24/05/2007

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa a la competencia para el reconocimiento de trienios a los funcionarios interinos

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El reconocimiento de trienios a los funcionarios interinos corresponde: a los Subsecretarios de los Ministerios, respecto a los funcionarios destinados en los servicios centrales de los mismos y sus organismos autónomos y demás entidades dependientes de los mismos; y a los Delegados del Gobierno y Subdelegados del Gobierno en relación a los funcionarios destinados en servicios periféricos de ámbito regional y provincial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.6 del Real Decreto 2169/1984, de 28 de noviembre, de atribución de competencias en materia de personal

RESPUESTA:

En contestación a su escrito por el que solicita informe relativo a la competencia

para el reconocimiento de trienios a los funcionarios interinos, se informa lo siguiente:

El artículo 25.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que a los funcionarios interinos se les *“reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo”*.

Dicho precepto al amparo de lo dispuesto en el apartado segundo de la disposición final cuarta de la Ley 7/2007, presenta una eficacia inmediata a la entrada en vigor de dicha norma, el pasado 13 de mayo.

En cuanto a los órganos competentes para el reconocimiento de los trienios a los funcionarios interinos, el criterio de este Centro Directivo es que el reconocimiento de trienios a estos funcionarios corresponde a los Subsecretarios de los Ministerios, respecto a los funcionarios destinados en los servicios centrales de los mismos y sus organismos autónomos y demás entidades dependientes de los mismos, y a los Delegados del Gobierno y Subdelegados del Gobierno en relación a los funcionarios destinados en servicios periféricos de ámbito regional y provincial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.6 del Real Decreto 2169/1984, de 28 de noviembre, de atribución de competencias en materia de personal.

Por último, ha de señalarse que se están tramitando por parte de la Secretaría General para la Administración Pública del Ministerio de Administraciones Públicas y la Secretaría General de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Economía y Hacienda, unas instrucciones para la aplicación del artículo 25.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que, una vez aprobadas, se remitirán a dicha Unidad.

[Reconocimiento de servicios previos a los interinos en RENFE \(Artículo 25.2\)](#)

N/REF:

C/07

FECHA:

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa al reconocimiento de servicios previos de funcionarios interinos en la extinguida Entidad de Derecho público RENFE a efectos de trienios

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

A los efectos de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, se podría reconocer el período de servicios prestados en RENFE desde la fecha de entrada en vigor de la LOFAGE por tener desde ese momento la consideración de Entidad Pública Empresarial, pero no los servicios prestados con anterioridad debido a que se trataba de una Sociedad estatal y, por tanto, excluida del ámbito de aplicación de la citada Ley.

RESPUESTA:

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 25.2 dispone que a los funcionarios interinos se les *“reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor*

del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo”.

En consecuencia, se reconocen los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público, que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

En cuanto al reconocimiento de los trienios al personal funcionario interino, con el fin de garantizar una aplicación homogénea del artículo 25.2 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público por parte de los responsables de la gestión de recursos humanos en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, la Secretaría General de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Economía y Hacienda y la Secretaría General para la Administración Pública del Ministerio de Administraciones Públicas, con fecha 25 de mayo de 2007, han aprobado unas Instrucciones para la aplicación de este artículo 25.2.

Por tanto, es necesario señalar que lo previsto en las mencionadas Instrucciones son únicamente de aplicación al ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, debiendo estarse a lo que se establezca por cada Administración Pública, en el marco de sus competencias y de su potestad de autoorganización, que podrán dictar las normas de desarrollo que estime convenientes para la aplicación efectiva de lo dispuesto en el artículo 25.2 del Estatuto Básico determinando su alcance y efectos.

En consecuencia, deberá dirigir su solicitud a la Entidad Local en la que se encuentra prestando servicios, órgano competente para el reconocimiento, en su caso, de los servicios previos prestados a efectos de trienios.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, a efectos meramente informativos, las Instrucciones de 25 de mayo de 2007 señalan que, conforme a lo dispuesto en el artículo 10.5 de la Ley 7/2007 que, establece que “a los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera”, las normas de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública y su normativa de desarrollo, son de aplicación para el reconocimiento de trienios a los funcionarios interinos por los servicios prestados.

De acuerdo con el artículo primero de la Ley 70/78, se considerarán servicios efectivos todos los indistintamente prestados en las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de empleo como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, previos a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas o plazas o a su ingreso en ellos, sin que sea necesario que dichos servicios se hayan prestado en el mismo cuerpo o escala de adscripción del funcionario interino.

En relación con la noción “*Administración Institucional*” que realiza esta Ley, la Comisión Superior de Personal en su reunión del día 27 de octubre de 1989 acordó que los servicios prestados en las Sociedades Estatales reguladas por el artículo 6.1.a) y b) de la Ley General Presupuestaria, están excluidos de la aplicación de la Ley 70/78, salvo las que tuvieran la condición de Organismos Autónomos y durante el tiempo que permanecieran en ella.

En este mismo sentido, el artículo 29.3.d) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, excluye expresamente del cómputo a efectos de trienios el período de prestación de servicios en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

La jurisprudencia apoya este criterio, entre otras, en la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de enero de 1998 al señalar que *“las empresas nacionales, hoy sociedades estatales, no son en rigor Organismos Autónomos, sino entes de naturaleza privada que actúan en el tráfico jurídico equiparados a sujetos privados y regidos por el Derecho civil, mercantil y laboral. No hay personificación pública y no gozan, por tanto, del carácter de Administración pública ni en rigor pueden asimilarse a ninguna de las esferas administrativas a que alude el artículo 1 de la Ley 70/78”*.

Por lo que respecta a los servicios prestados en la Entidad de Derecho Público RENFE, de acuerdo con la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado en dictamen de 29 de julio de 1986, señalaba que era *“una empresa pública, cuyo rasgo definidor básico es la titularidad estatal del servicio público que gestiona, antes encomendado a empresas privadas en régimen de concesión administrativa”*.

En el referido informe se concluía que *“a partir de la entrada en vigor de la Ley 11/1977, de 4 de enero, General Presupuestaria, RENFE ha de ser calificada como una Sociedad Estatal, incluida en la categoría recogida en el artículo 6.1.b) de dicha Ley, en cuanto Entidad de derecho público con personalidad jurídica, que por Ley ajusta su actividad al ordenamiento jurídico privado, siéndole, por ello, de aplicación lo dispuesto en los artículos 87 a 91 de la repetida Ley General Presupuestaria, reguladores de los Programas de actuación, inversiones y financiación de las Sociedades Estatales”*.

En definitiva, las notas que caracterizaban a esta Sociedad Estatal impedían su reconocimiento como Administración Pública a efectos de reconocimiento de servicios previos.

No obstante, la disposición transitoria tercera de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, determinó, en su apartado 2.b) la adecuación de los entes incluidos en la letra b) del apartado 1 del artículo 6 de la Ley General Presupuestaria, entre los que se encontraba la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE), al tipo de entidad pública empresarial.

Dicha adecuación se llevó a efecto por el artículo 74 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social que determinó su adaptación a la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado como una Entidad Pública Empresarial de las previstas en la letra b) del apartado 1 del artículo 43 de esta Ley.

La Ley 6/1997 modifica la naturaleza jurídica de las Sociedades Estatales, entendiendo que salvo las sociedades mercantiles que se rigen íntegramente, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, por el ordenamiento jurídico privado, que son las contempladas en el artículo 6.1.a) de la Ley General Presupuestaria, los restantes Entes incluidos en el apartado 1.b) del citado artículo, se adecuan al tipo de Entidad Pública Empresarial creado por la LOFAGE, formando parte de la Administración del Estado.

En consecuencia el Ente Público RENFE pasa a incluirse en el concepto de Administración del artículo 1 de la Ley 70/1978, por lo que serán reconocibles los servicios prestados en él, desde la fecha de entrada en vigor de la LOFAGE.

Posteriormente, la reforma operada sobre el Sector Ferroviario mediante Ley 39/2003, de 17 de noviembre, no modifica la naturaleza jurídica de la Entidad Pública Empresarial RENFE. Dicha reforma gira sobre la separación de las actividades de administración de la infraestructura y de explotación de los servicios y la progresiva apertura del transporte ferroviario a la competencia.

De este modo, la disposición adicional primera de esta Ley dispone que la entidad pública empresarial RENFE pasa a denominarse Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y asume las funciones asignadas al administrador de infraestructuras ferroviarias en esta Ley. ADIF sigue siendo, pues, una entidad pública empresarial, con autonomía de gestión dentro de los límites establecidos por su normativa y está adscrito al Ministerio de Fomento.

Y, por otro lado, la disposición adicional tercera crea la entidad pública empresarial RENFE-Operadora, como organismo público de los previstos en el LOFAGE, con personalidad jurídica propia, plena capacidad de obrar y patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Fomento.

De acuerdo con lo anterior, a los efectos de la Ley 70/1978, se podrían reconocer el período de servicios prestados en RENFE desde la fecha de entrada en vigor de la LOFAGE por tener desde ese momento la consideración de Entidad Pública Empresarial pero no los servicios prestados con anterioridad debido a que se trataba de una Sociedad estatal y, por tanto, excluida del ámbito de aplicación de la citada Ley.

CAPÍTULO IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN

Derecho a la Negociación colectiva, Representación y Participación.

FETAP - CGT

[Reglamento de procedimiento de la Junta de Personal \(Artículo 39.6\)](#)

N/REF:

C334/07

FECHA:

17/ 07/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta sobre la interpretación del artículo 39.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

RESPUESTA:

Tras recabar el informe de la Subdirección General de Relaciones Laborales, el criterio de este Centro Directivo es conforme con la interpretación efectuada en el escrito de consulta, coincidiendo con el criterio aplicado en esta materia por esta Dirección General de Función Pública, en sentido de considerar que:

- Los órganos de representación colectiva surgidos de una nueva elección no están vinculados por lo establecido en el reglamento aprobado por órganos anteriores.
- El Presidente y el Secretario de la nueva Junta de Personal son elegidos, en tanto no se apruebe el reglamento de procedimiento de la misma, por mayoría simple de sus miembros.

-
- El reglamento de procedimiento de la Junta de Personal y sus eventuales modificaciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 39.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, requiere para su aprobación de una mayoría de, al menos, dos tercios de los miembros de la misma.

FETAP - CCGT

Cesión de crédito horario de un miembro de la Junta de Personal (Artículo 41.1d)

N/REF:

C/303/07

FECHA:

18/06/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa a la posibilidad de ceder créditos horarios que corresponden como miembro de la Junta de Personal a funcionario que ya ostenta crédito horario para ejercicio de funciones sindicales a tiempo completo

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

No cabe la posibilidad de ceder créditos horarios que corresponden como miembro de la Junta de Personal a funcionario que ya ostenta crédito horario para ejercicio de funciones sindicales a tiempo completo.

RESPUESTA:

De acuerdo con la información suministrada, la funcionaria objeto de consulta disfruta de un permiso para el ejercicio de funciones sindicales a tiempo completo.

Asimismo, la citada funcionaria, además de su condición de representante sindical, es miembro de la correspondiente Junta de Personal por lo que derivado de tal condición, tendría derecho a *“un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo”*, que se otorgaría de acuerdo con la escala establecida en el artículo 41.1.d) de la Ley 7/2207, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Es criterio reiterado de este Centro Directivo entender que cuando se posee el crédito horario máximo para el ejercicio de funciones sindicales, es decir, cuarenta horas semanales, es incompatible con acumular más crédito horario, por lo que, si no cabe su acumulación, y por tanto, no es posible disfrutar los dos derechos simultáneamente, tampoco cabrá ceder un derecho que no se ostenta por incompatibilidad, por se incompatible su disfrute.

Por lo expuesto, **se concluye que no cabe la posibilidad de ceder créditos horarios que corresponden como miembro de la Junta de Personal a funcionario que ya ostenta crédito horario para ejercicio de funciones sindicales a tiempo completo.**

**CAPÍTULO V. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO,
PERMISOS Y VACACIONES**

Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

FETAP - CGGT

Naturaleza de los días adicionales a los de libre disposición (Artículo 48.2)

N/REF:

C354/07

FECHA:

11/07/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa al régimen de los días adicionales a los de libre disposición previstos en el artículo 48.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El régimen aplicable a estos días adicionales será el mismo que el previsto para los días por asuntos particulares

RESPUESTA:

El artículo 48 del EBEP, relativo a los permisos de los funcionarios públicos, en su apartado 2º señala que *“además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo”*.

Los días adicionales previstos en el artículo 48, cuyo objeto es precisamente la determinación de unos permisos mínimos para todos los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas, se configuran como un permiso que participa de la naturaleza de los días por asuntos propios o particulares frente a la consideración de las vacaciones, sometidas a una regulación distinta.

En consecuencia, el régimen aplicable a estos días adicionales será el mismo que el previsto para los días por asuntos particulares los cuales, de conformidad con lo dispuesto en el apartado noveno de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado, *“no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales.”*

Asimismo, en este sentido, las Instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos dictadas por la Secretaría General para la Administración Pública indican que el EBEP introduce *“dos días adicionales a los de asuntos particulares cuando se cumpla el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo (artículo 48.2). El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.”*

Vacaciones de los funcionarios públicos (Art. 50)

N/REF:

C/310/07

FECHA:

27/06/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta sobre diversas cuestiones en materia de permisos a la luz de lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- 1) Vigencia del artículo 68.2 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964
- 2) Retroactividad de la Disposición transitoria sexta de la Ley Orgánica 3/2007
- 3) Régimen y naturaleza de los días adicionales a los de libre disposición previstos en el artículo 48.2 del EBEP

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

- 1) El artículo 68.2 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado no resulta

incompatible con el artículo 50 del EBEP, ya que se limita a mejorar el periodo mínimo de vacaciones retribuidas añadiendo días en función de la antigüedad

- 2) La retroactividad prevista en la Disposición transitoria sexta de la Ley Orgánica 3/2007 se extiende a todos aquellos permisos y excedencias cuyos presupuestos de hechos estén vigentes en el momento de entrada en vigor de la norma
- 3) El régimen aplicable a estos días adicionales será el mismo que el previsto para los días por asuntos particulares

RESPUESTA:

1. *Vacaciones de los funcionarios públicos (artículo 50 EBEP).*

De conformidad con el artículo 50 del EBEP *“los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor”.*

A este respecto, el artículo 68 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, establece el derecho de todos los funcionarios a las vacaciones retribuidas, modificado por el artículo 51 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, al objeto de incorporar en una norma con rango legal el Acuerdo Administración- Sindicatos para la Modernización y Mejora de la Administración Pública, de 7 de noviembre de 2002, con el siguiente tenor:

“1. Todos los funcionarios tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles

anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

2. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

3. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior”.

A su vez, la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, con apoyo en dicho precepto legal, por la que se dictan las instrucciones sobre jornada y horarios del personal civil al servicio de la Administración General del Estado, incorpora el régimen antes mencionado de vacaciones en su apartado noveno.

La problemática en relación con dicho marco normativo se plantea a la luz de la disposición derogatoria única del EBEP que, señala que *“quedan derogadas con el alcance establecido en la disposición final cuarta las siguientes disposiciones: a) De la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, los artículos (...) 68”.*

El criterio de este Centro Directivo, dentro del ámbito de sus competencias, es que dicha disposición derogatoria debe interpretarse de acuerdo con las reglas generales de aplicación de las normas jurídicas contenidas en el Título Preliminar del Código Civil, cuyo artículo 2.2 dispone que: *“Las Leyes sólo se derogan por otras posteriores. La derogación tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá siempre a todo aquello que en la Ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior”.*

Así pues, el alcance de la disposición derogatoria del EBEP ha de determinarse en íntima conexión con el apartado tercero de la disposición final cuarta de dicha

norma, que expresamente dispone: *“Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de 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”*.

En este sentido, sólo deben entenderse derogadas aquellas normas que respecto de una misma materia resulten incompatibles con lo dispuesto en el EBEP. En consecuencia y, con carácter transitorio, los preceptos básicos incluidos en la Disposición derogatoria del EBEP, así como sus normas de desarrollo, se mantienen en vigor hasta que se dicte la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, en tanto no se opongan a lo establecido en el EBEP.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, el régimen de vacaciones es una materia incluida en la expresión *“ordenación, planificación y gestión de recursos humanos”*. Por tanto, a efectos de determinar el régimen aplicable en esta materia, es preciso examinar si la regulación del artículo 50 del EBEP, en tanto que ley posterior, es incompatible con la prevista en el artículo 68 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Del análisis conjunto de ambos preceptos (artículo 50 del EBEP y 68 de la LFCE), se desprende lo siguiente:

- En la medida en que el artículo 50 del EBEP se limita a establecer la garantía de un período mínimo de vacaciones retribuidas, hay que concluir que el artículo 68.2 de la LFCE no resulta incompatible con el mismo, ya que se limita a mejorar dichos mínimos añadiendo días en función de la antigüedad y, por tanto, sigue vigente.

Cuestión distinta sería si el EBEP, en lugar de utilizar la expresión *“como mínimo”*, hubiera empleado un término imperativo como, por ejemplo *“las*

vacaciones serán”, en cuyo caso sí habría que concluir la incompatibilidad entre dichas regulaciones legales, deduciendo que la voluntad del legislador sería modificar la duración de las vacaciones.

De acuerdo con lo expuesto, las Instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos dictadas por la Secretaría General para la Administración Pública señalan que sigue vigente el artículo 68.2 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero en la redacción dada por el artículo 51 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre.

En consecuencia, “Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural”.

Los calendarios laborales aprobados con anterioridad al 13 de mayo de 2007 continúan en vigor.

2. Alcance de la cláusula de retroactividad de la Disposición transitoria sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Disposición adicional decimonovena de la Ley Orgánica 3/2007 contiene una serie de modificaciones de preceptos contenidos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública destacando, entre otras, las modificaciones efectuadas en cuanto al permiso por paternidad, o respecto a la excedencia por cuidado de familiares.

Asimismo, la Disposición transitoria sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prevé que *“los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.”*

Las normas jurídicas, como regla general, no poseen carácter retroactivo. Este principio es sentado por el Código Civil, al establecer en su artículo 2 que *“Las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario”*.

No obstante, cabe la posibilidad de que el legislador establezca la retroactividad de las leyes, lo que supone que los efectos que despliega la norma desde su entrada en vigor se extienden, no sólo a los hechos que acontezcan desde entonces, sino también a aquellos hechos ocurridos con anterioridad a que la ley nazca a la vida jurídica, para lo que el legislador tendrá que establecer cuáles es el alcance de dicha retroactividad, o dicho de otra manera, cuáles son los efectos que la nueva norma despliega sobre los hechos acaecidos en el pasado.

En el presente asunto, el legislador, a través de la Disposición transitoria antes transcrita, ha dispuesto que los preceptos modificados de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, tendrán efecto retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

No obstante lo anterior, ha de tenerse en cuenta que, según dispone el artículo 3 del Código Civil, las *“normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”*, por lo tanto, las leyes, incluidas las que extienden sus efectos hacia el pasado, han de interpretarse de manera conjunta y

sistemática; sobre todo, en aquellos supuestos en que se trate de una reforma de una ley ya existente, en los que la finalidad y espíritu de la modificación ha de estar presentes en todos aquellos momentos en los que proceda la aplicación de la norma.

Por ello, la retroactividad prevista por el legislador en la Disposición transitoria sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha de conectarse con el contenido y finalidad de la norma modificada.

Así, la retroactividad de la norma se extenderá y causará plenos efectos sólo en aquellos supuestos en los que estén vigentes los presupuestos de hecho exigidos por la norma para acceder al correspondiente permiso o excedencia.

En este sentido, al permiso por paternidad, que pretende atender al cuidado del menor en los primeros días de su vida, o de su incorporación a la unidad familiar, en casos de adopción o acogimiento, no le es extensible la retroactividad prevista por la norma, al no estar vigentes, en el momento de entrada en vigor de la norma, los presupuestos de hecho exigidos para su disfrute.

En cambio, sí será extensible dicha retroactividad para aquellos supuestos en los que sigan vigentes los presupuestos de hecho exigidos por la norma, como pueda ser el caso de la excedencia por cuidado de familiares.

Por lo expuesto, se concluye que la retroactividad prevista en la Disposición transitoria sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la que se modifican determinados preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, ha de conectarse con el contenido y finalidad de la norma modificada, por lo que la retroactividad se extiende a todos aquellos permisos y excedencias cuyos presupuestos de hechos estén vigentes en el momento de entrada en vigor de la norma.

3. *Régimen y naturaleza de los días adicionales a los de libre disposición previstos en el artículo 48.2 del EBEP.*

El artículo 48 del EBEP, relativo a los permisos de los funcionarios públicos, en su apartado 2º señala que *“además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo”*.

Los días adicionales previstos en el artículo 48, cuyo objeto es precisamente la determinación de unos permisos mínimos para todos los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas, se configuran como un permiso que participa de la naturaleza de los días por asuntos propios o particulares frente a la consideración de las vacaciones, sometidas a una regulación distinta.

En consecuencia, el régimen aplicable a estos días adicionales será el mismo que el previsto para los días por asuntos particulares los cuales, de conformidad con lo dispuesto en el apartado noveno de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado, *“no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales.”*

Asimismo, en este sentido, las Instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos dictadas por la Secretaría General para la Administración Pública indican que el EBEP introduce *“dos días adicionales a los de asuntos particulares cuando se cumpla el sexto trienio, incrementándose en un día adicional*

por cada trienio cumplido a partir del octavo (artículo 48.2). El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.”

[Vigencia de la licencia por matrimonio](#) (Artículo 48 y Disposición Derogatoria Única)

N/REF:

C/07

FECHA:

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta poniendo de manifiesto la problemática planteada como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en relación con la licencia por matrimonio prevista en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Se considera vigente el artículo 71 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 en tanto no se apruebe la ley de Función Pública de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos

RESPUESTA:

De conformidad con el artículo 71.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (LFCE), aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero: *“Por razón de matrimonio, el funcionario tendrá derecho a una licencia de quince días”*.

La problemática se plantea a la luz de la disposición derogatoria única del EBEP que, señala que quedan derogadas con el alcance establecido en la disposición final cuarta las siguientes disposiciones: a) De la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, los artículos (...)71.

Asimismo, del estudio del Capítulo V del Título II, relativo al derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones, se desprende que no se incluye en el elenco de permisos una previsión similar a la contenida en el artículo 71 de la LFC por razón de matrimonio.

No obstante, el criterio de este Centro Directivo es que dicha disposición derogatoria debe interpretarse de acuerdo con las reglas generales de aplicación de las normas jurídicas contenidas en el Título Preliminar del Código Civil, cuyo artículo 2.2 dispone que:

“Las Leyes sólo se derogan por otras posteriores. La derogación tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá siempre a todo aquello que en la Ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior”.

Así pues, el alcance de la disposición derogatoria del EBEP ha de determinarse en íntima conexión con el apartado tercero de la disposición final cuarta de dicha norma, que expresamente dispone:

“Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de 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”.

En este sentido, sólo deben entenderse derogadas aquellas normas que respecto de una misma materia resulten incompatibles con lo dispuesto en el EBEP. En consecuencia y, con carácter transitorio, los preceptos básicos incluidos en la Disposición derogatoria del EBEP, así como sus normas de desarrollo, se mantienen en vigor hasta que se dicte la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, en tanto no se opongan a lo establecido en el EBEP.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la licencia por razón de matrimonio es una materia incluida en la expresión *“ordenación, planificación y gestión de recursos humanos”*. Por tanto, a efectos de determinar el régimen aplicable en esta materia, es preciso examinar si la regulación del artículo 71 de la LFCE, es incompatible con la contenida en el EBEP, en el en tanto que ley posterior.

Del análisis del artículo 48 del EBEP, se desprende que en la medida en que este artículo establece los permisos a los que, al menos, todos los funcionarios públicos al servicio de las Administraciones Públicas tienen derecho, hay que concluir que el artículo 71 de la LFCE no resulta incompatible con los permisos, ya que se limita a mejorar dichos mínimos añadiendo un nuevo supuesto: una licencia de 15 días por razón de matrimonio.

En consecuencia, este Centro Directivo considera que la intención del legislador no ha sido la desaparición de la licencia por razón de matrimonio, por lo que, se considera vigente el artículo 71 de la LFCE hasta en tanto no se apruebe la ley de Función Pública de la AGE y sus OO.PP.

[Tiempo de vacaciones tras excedencia por cuidado de familiares \(Artículo 89.4\)](#)

N/REF:

FECHA:

29/11/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta respecto a si el tiempo de permanencia en la situación de excedencia por cuidado de familiares se considera como de servicio efectivo a efectos del cómputo del período vacacional correspondiente

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Una vez efectuada la reincorporación tras haber disfrutado en todo o en parte el período de excedencia para el cuidado de familiares, sólo se tendrá derecho al tiempo de vacación proporcional al que se lleve de servicio activo desde el reingreso

RESPUESTA:

El artículo 89.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, señala que “el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación”.

Por tanto, esta enumeración de derechos no incluye el derecho a disfrutar del mes completo de vacaciones, computando para ello el tiempo de permanencia en la situación de excedencia para el cuidado de familiares.

En definitiva, una vez efectuada la reincorporación, tras haber disfrutado en todo o en parte el período de excedencia para el cuidado de familiares, sólo se tendrá derecho al tiempo de vacación proporcional al que se lleve de servicio activo desde el reingreso, de conformidad con lo establecido en los artículos 50 de la Ley 7/07 y 68 de la Ley de 7 de febrero de 1964.

FETAP

Regulación de vacaciones y permisos aplicable al BOE (Artículos 48 y 49)

N/REF:

C/07

FECHA:

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula cuestión acerca de la aplicación del Capítulo V del Título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo a los permisos y vacaciones, en el ámbito del Boletín Oficial del Estado

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Se aplicará directamente, como norma mínima, lo establecido en el artículo 49 EBEP. El artículo 48 EBEP se aplicará únicamente en defecto de norma convencional vigente.

RESPUESTA:

1. *Competencia de la Secretaría General para la Administración Pública respecto del régimen jurídico de los empleados públicos.*

El informe que se emite por esta Secretaría General se realiza al amparo de la competencia sobre la dirección, impulso y gestión respecto del régimen jurídico de los empleados públicos atribuida en el artículo 8 del Real Decreto 1320/2004, de

29 de mayo, por el que se regula la estructura básica del Ministerio de las Administraciones Públicas.

2. *Preceptos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.*

Como señala la Exposición de Motivos de la Ley 7/2007, “*el Estatuto contiene, también las normas que configuran la relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7 de la Constitución. En ese sentido, el apartado 1 del artículo 2 establece que este Estatuto se aplica al personal funcionario y, en lo que proceda al personal laboral, al servicio de las Administraciones Públicas*” incluidas en su ámbito de aplicación.

A su vez, el artículo 7 del EBEP establece que “*el personal laboral al servicio de las AA.PP se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan*”.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, la aplicación del EBEP al personal laboral al servicio de las AA.PP tendrá lugar cuando expresamente un precepto concreto de la Ley 7/2007 incluya a dicho personal.

3. *Aplicación e interpretación del Capítulo V del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público.*

El Capítulo V regula *el derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones* dentro del Título III dedicado a derechos y deberes. Código de conducta de los

empleados públicos. Así, pues el régimen de permisos es desarrollo de los derechos individuales contemplados en la letra j) y m) del artículo 14.

El régimen de permisos tiene, pues, en el EBEP un doble sistema que deriva de las letras j) y m). Por un lado, el artículo 48, cuyo título es “*permisos de los funcionarios públicos*” y, por otro lado, el artículo 49, “*permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género*”. Ambos preceptos tienen un alcance y efectos distintos, como luego se analizará.

El apartado 1 del artículo 48 establece textualmente que “*las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración*”.

De la redacción de este apartado, se desprende que el legislador básico ha respetado la competencia de autoorganización de las AA.PP para establecer su propia regulación sobre permisos, puesto que esta materia no forma parte del núcleo esencial del régimen jurídico de la función pública, como declaró el Tribunal Constitucional en la Sentencia 99/87.

En conclusión, serán pues las normas de desarrollo posteriores a la Ley 7/2007 las que concreten los supuestos, efectos, requisitos y duración de los permisos. Dicha regulación se llevará a cabo bien, a través de las leyes reguladoras de la función pública de la AGE y de las CCAA previstas en el artículo 6 del EBEP para el personal funcionario, bien a través de normas convencionales para el personal laboral. Hasta la aprobación de dichas normas legales o convencionales, mantienen su vigencia las anteriores que regulen esta materia en cada Administración Pública.

El apartado 1 del artículo 48 establece textualmente que *“en defecto de legislación aplicable, los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes (...)”*

Este apartado hay que interpretarlo de acuerdo con las reglas de interpretación de las normas jurídicas que señala el título preliminar del Código Civil, en concreto, la regla relativa al sentido literal de las palabras empleadas por el legislador.

La expresión *“en defecto de legislación aplicable”* significa que el listado de los permisos del artículo 48 opera con carácter supletorio, es decir, sólo en el supuesto de que no existieran normas preexistentes a la entrada en vigor del Estatuto que regularan en cada Administración Pública el régimen de permisos, supuestos, requisitos, efectos y duración.

El apartado 2 del artículo 48 establece que *“además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo”*.

En primer lugar, la expresión *“días adicionales”* no responde al hecho de que sean permisos de naturaleza distinta a los permisos contemplados en el apartado 1. Son, por tanto, permisos de idéntica naturaleza, rigiéndose ellos por las consideraciones antes expuestas.

En resumen, el apartado 2 del artículo 48 no puede interpretarse de forma aislada. Estos *“días adicionales”* forman también parte del bloque de permisos del apartado 1 de los funcionarios públicos que se distinguen, a su vez, de los permisos del artículo 49 que protegen, especialmente, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como la situación de violencia de género.

De este modo, en función de los bienes jurídicos protegidos, el artículo 49 del EBEP establece con el carácter de norma mínima de derecho necesario los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. En este sentido, la expresión literal de los términos empleados no deja ningún margen de interpretación cuando señala textualmente *“en todo caso, se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas”*.

4. *Aplicación del régimen de permisos de los artículos 48 y 49 al personal laboral.*

En primer lugar, los destinatarios del artículo 48 en sus dos apartados son los funcionarios públicos. El artículo 49, en cambio, no establece como único destinatario a los funcionarios públicos, deduciéndose, por tanto, que entran dentro de su ámbito de aplicación todas las clases de empleados públicos definidos en los artículos 8, 9, 10, 11, 12 y 13 del EBEP (funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral fijo o temporal, personal eventual y personal directivo profesional).

El artículo 51 cuyo título es jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral establece textualmente que *“para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente”*.

Resulta, pues, necesario distinguir los ámbitos subjetivos de aplicación de los artículos 48 y 49. Como se ha señalado anteriormente, el artículo 49 es directamente aplicable a todas las clases de empleados públicos y, el artículo 48 es aplicable al personal funcionario. Para el personal laboral, sólo serían aplicables los permisos del artículo 48 en el supuesto de que así estuviera expresamente establecido en sus normas laborales, legales o convencionales.

Se concluye, pues, que la aplicación del Capítulo V al personal laboral debe realizarse de conformidad con lo expresado en el apartado 3 de este informe.

En resumen, se aplicará directamente, como norma mínima, lo establecido en el artículo 49 y el artículo 48 se aplicará únicamente en defecto de norma convencional vigente. Si dichas normas existieran a la entrada en vigor del Estatuto deberán seguirse aplicando hasta que sean modificadas por otras posteriores de acuerdo con el proceso negociador establecido.

5. *Los permisos como materia objeto de negociación.*

Siguiendo una interpretación sistemática de las normas hay que señalar que el apartado 1 del artículo 37 cuyo título es *materias objeto de negociación* señala textualmente “*serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: (...) m) las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos (...)*”.

Se deduce, por tanto, que el régimen de permisos es una materia que obligatoriamente debe ser negociada y, de acuerdo con dicho carácter cualquier cambio en dicho régimen debe venir precedido de un proceso de negociación.

6. *Instrucciones para la aplicación del EBEP en el ámbito de la AGE y sus OO.PP.*

El apartado 7 de las Instrucciones aprobadas el 5 de junio por esta Secretaría General cuyo título es “*permiso y vacaciones, artículos 48- 51*” se limita a realizar un listado de los nuevos supuestos de permisos incluidos en los artículos 48 y 49. La Instrucción como señala en su exposición pretende lograr una actuación

coordinada y homogénea de los responsables de la gestión de los recursos humanos tras la entrada en vigor el 13 de mayo de la Ley 7/2007.

La Instrucción se mantiene dentro de los estrictos límites que fija el legislador para dicho tipo de actos de acuerdo con el artículo 21 de la Ley 30(1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común.

En ningún caso, la Instrucción contiene referencias al contenido, alcance y efectos de los artículos 48 y 49 de la Ley 7/07 puesto que, de forma clara y, como ya se ha expuesto en los apartados anteriores de este informe, éstos han sido ya precisados por el legislador básico.

En conclusión,

- El régimen de permisos del personal laboral del Boletín Oficial del Estado será el establecido en su convenio colectivo. El artículo 48 de la ley 7/2007 tiene carácter supletorio, operando sólo en defecto de normas legales o convencionales aplicables.
- El régimen de permisos convencionalmente vigente sólo podrá ser modificado siguiendo el cauce de negociación establecido de acuerdo con lo establecido en la letra m) del artículo 37 de la Ley 7/2007.

Régimen de permisos del personal laboral del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (Artículos 48 y 49)

N/REF:

C517/07

FECHA:

07/11/07

CUESTIÓN PLANTEADA

Se formula consulta sobre la aplicación del artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, al personal de la Entidad Pública Empresarial del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El régimen de permisos del personal laboral del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial será el establecido en su convenio colectivo, operando el artículo 48 EBEP sólo en defecto de normas legales o convencionales aplicables.

RESPUESTA:

1. *Aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público al Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial.*

En primer lugar, se señala que el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) es una Entidad Pública Empresarial, dependiente del Ministerio de

Industria, Turismo y Comercio, que promueve la innovación y el desarrollo tecnológico de las empresas españolas, de las previstas en el artículo 43.1.b) de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.

En consecuencia, se encuentra incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007. En este sentido, el artículo 2 de esta Ley establece que *“este Estatuto es de aplicación al personal funcionario y laboral al servicio de los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas”*.

2. *Normas del Estatuto Básico aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.*

Como señala la Exposición de Motivos de la Ley 7/2007, *“el Estatuto contiene, también las normas que configuran la relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7 de la Constitución. En ese sentido, el apartado 1 del artículo 2 establece que este Estatuto se aplica al personal funcionario y, en lo que proceda al personal laboral, al servicio de las Administraciones Públicas”* incluidas en su ámbito de aplicación.

A su vez, el artículo 7 del EBEP establece que *“el personal laboral al servicio de las AA.PP se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”*.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, la aplicación del EBEP al personal laboral al servicio de las AA.PP tendrá lugar cuando expresamente un precepto concreto de la Ley 7/2007 incluya a dicho personal.

3. *Aplicación e interpretación del Capítulo V del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público.*

El Capítulo V regula *el derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones*. El régimen de permisos se contiene en el artículo 48, cuyo título es *“permisos de los funcionarios públicos”* y en el artículo 49, *“permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género”*.

El apartado 1 del artículo 48 establece textualmente que *“las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración”*.

De la redacción de este apartado, se desprende que el legislador básico ha respetado la competencia de autoorganización de las AA.PP para establecer su propia regulación sobre permisos, puesto que esta materia no forma parte del núcleo esencial del régimen jurídico de la función pública, como declaró el Tribunal Constitucional en la Sentencia 99/87.

En conclusión, serán pues las normas de desarrollo posteriores a la Ley 7/2007 las que concreten los supuestos, efectos, requisitos y duración de los permisos. Dicha regulación se llevará a cabo bien, a través de las leyes reguladoras de la función pública de la AGE y de las CCAA previstas en el artículo 6 del EBEP para el personal funcionario, bien a través de normas convencionales para el personal laboral. Hasta la aprobación de dichas normas legales o convencionales, mantienen su vigencia las anteriores que regulen esta materia en cada Administración Pública.

El apartado 1 del artículo 48 establece textualmente que *“en defecto de legislación aplicable, los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes (...)”*

Este apartado hay que interpretarlo de acuerdo con las reglas de interpretación de las normas jurídicas que señala el título preeliminar del Código Civil, en concreto, la regla relativa al sentido literal de las palabras empleadas por el legislador.

La expresión “*en defecto de legislación aplicable*” significa que el listado de los permisos del artículo 48 opera con carácter supletorio, es decir, sólo en el supuesto de que no existieran normas preexistentes a la entrada en vigor del Estatuto que regularan en cada Administración Pública el régimen de permisos, supuestos, requisitos, efectos y duración.

El apartado 2 del artículo 48 establece que “*además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo*”.

En primer lugar, la expresión “*días adicionales*” no responde al hecho de que sean permisos de naturaleza distinta a los permisos contemplados en el apartado 1. Son, por tanto, permisos de idéntica naturaleza, rigiéndose ellos por las consideraciones antes expuestas.

En resumen, el apartado 2 del artículo 48 no puede interpretarse de forma aislada. Estos “*días adicionales*” forman también parte del bloque de permisos del apartado 1 de los funcionarios públicos que se distinguen, a su vez, de los permisos del artículo 49 que protegen, especialmente, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como la situación de violencia de género.

De este modo, en función de los bienes jurídicos protegidos, el artículo 49 del EBEP establece con el carácter de norma mínima de derecho necesario los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por

razón de violencia de género. En este sentido, la expresión literal de los términos empleados no deja ningún margen de interpretación cuando señala textualmente *“en todo caso, se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas”*.

4. *Aplicación del régimen de permisos de los artículos 48 y 49 al personal laboral.*

En primer lugar, los destinatarios del artículo 48 en sus dos apartados son los funcionarios públicos. El artículo 49, en cambio, no establece como único destinatario a los funcionarios públicos, deduciéndose, por tanto, que entran dentro de su ámbito de aplicación todas las clases de empleados públicos definidos en los artículos 8, 9, 10, 11, 12 y 13 del EBEP (funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral fijo o temporal, personal eventual y personal directivo profesional).

El artículo 51 cuyo título es jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral establece textualmente que *“para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente”*.

Resulta, pues, necesario distinguir los ámbitos subjetivos de aplicación de los artículos 48 y 49. Como se ha señalado anteriormente, el artículo 49 es directamente aplicable a todas las clases de empleados públicos y, el artículo 48 es aplicable al personal funcionario. Para el personal laboral, sólo serían aplicables los permisos del artículo 48 en el supuesto de que así estuviera expresamente establecido en sus normas laborales, legales o convencionales.

Se concluye, pues, que la aplicación del Capítulo V al personal laboral debe realizarse de conformidad con lo expresado en el apartado 3 de este informe.

En resumen, se aplicará directamente, como norma mínima, lo establecido en el artículo 49 y el artículo 48 se aplicará únicamente en defecto de norma convencional vigente. Si dichas normas existieran a la entrada en vigor del Estatuto deberán seguirse aplicando hasta que sean modificadas por otras posteriores de acuerdo con el proceso negociador establecido.

5. *Los permisos como materia objeto de negociación.*

Siguiendo una interpretación sistemática de las normas hay que señalar que el apartado 1 del artículo 37 cuyo título es *materias objeto de negociación* señala textualmente “*serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: (...) m) las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, **permisos** (...)*”.

Se deduce, por tanto, que el régimen de permisos es una materia que obligatoriamente debe ser negociada y, de acuerdo con dicho carácter cualquier cambio en dicho régimen debe venir precedido de un proceso de negociación.

En conclusión,

- El régimen de permisos del personal laboral del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial será el establecido en su convenio colectivo. El artículo 48 de la ley 7/2007 tiene carácter supletorio, operando sólo en defecto de normas legales o convencionales aplicables.

- El régimen de permisos convencionalmente vigente sólo podrá ser modificado siguiendo el cauce de negociación establecido de acuerdo con lo establecido en la letra m) del artículo 37 de la Ley 7/2007.

CAPÍTULO VI. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA

Deberes.

FETAP - CGT

Vigencia del deber de residencia (Disposición Derogatoria Única)

N/REF:

C360/07

C546/07

C2/08

FECHA:

2/08/07

17/12/2007

10/03/2008

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa a la vigencia del artículo 77 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado en el que se establece el deber de residir en el término municipal donde radique la Oficina, Dependencia o lugar donde presten sus servicios

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El deber de residencia previsto en el artículo 77 de la ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, en tanto no se opone a lo previsto en el EBEP, continúa vigente. No obstante, es posible interpretarlo de manera flexible.

RESPUESTA:

Primero. Vigencia del artículo 77 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado

De acuerdo con lo indicado en las Instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, aprobada por Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 21 de junio de 2007, las disposiciones que deroga expresamente la Disposición derogatoria única del EBEP lo están *“con el alcance establecido en la disposición final cuarta”* que, a tal efecto, establece en su apartado tercero:

“Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de 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”

En consecuencia, determinadas disposiciones mantendrán su vigencia *“hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo”* y *“en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”*.

Por tanto, **ha de entenderse que el deber de residencia previsto en el artículo 77 de la ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, en tanto no se opone a lo previsto en el EBEP, continúa vigente.**

No obstante, este Centro Directivo mantiene el criterio de que **es posible una interpretación flexible de dicho deber cuando no se oponga a la finalidad que con él se persigue, esto es, el correcto cumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo.**

Esta posible flexibilidad se fundamenta en que, si bien resulta evidente que los funcionarios han de residir en el lugar donde han de prestar sus servicios a fin de cumplir con las obligaciones de su cargo, al exigir dicho deber de residencia se debe tener en cuenta la facilidad que hoy día existe para realizar desplazamientos con las actuales vías de comunicación y los modernos medios de transporte, que pueden hacer compatible la residencia en una localidad distinta con el exacto cumplimiento

de las tareas propias del cargo (vid. BODECO, 6, jul-dic 1992, pág. 30 y también 12, 1998, pág. 53, y 14, 2000, pág 52).

Por su parte, la doctrina más autorizada (Sánchez Morón) estima que el deber de residencia no puede considerarse vigente en sus propios términos por considerar que *“se trata de una limitación del derecho fundamental que el funcionario tiene, como ciudadano, a elegir libremente su residencia - artículo 19 de la Constitución - , limitación que, para no vulnerarlo, ha de tener una justificación objetiva y razonable”*. De este modo, llega a la conclusión de que *“el deber de residencia debe entenderse hoy en un sentido funcional y no geográfico, por lo que el funcionario se entiende libre de elegir su lugar de residencia entre todos aquellos municipios que le permitan el cumplimiento de sus funciones”*. Cita incluso algún ejemplo de legislación autonómica que así lo determina, como la Comunidad de Madrid (artículo 77 g) de la Ley de la Función Pública de la Comunidad de Madrid) o la Generalitat de Catalunya (artículo 86.3 de la Ley de la Función Pública de la Generalitat de Catalunya), mientras en otros casos, como el Principado de Asturias, se exige al menos la residencia en el territorio de la Comunidad Autónoma (artículo 84 de la Ley de la Función Pública del Principado de Asturias).

Por otra parte, cabría añadir que 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, no tipifica como falta grave o muy grave el incumplimiento de dicho deber de residencia, de modo que su infracción encontraría acomodo en la referencia general que realiza en su artículo 8, letra e) al *“incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave”*, constituyendo en principio una falta leve.

Segundo. *Obligación de permanencia en el término municipal donde radica el centro de trabajo en caso de enfermedad con baja por incapacidad temporal*

El órgano con competencias gestoras y, por tanto, ejecutivas en materia de licencias por enfermedad es la correspondiente unidad de personal del centro donde preste servicios el funcionario.

Efectuada dicha reserva competencial, el criterio de este Centro Directivo es que **un funcionario en situación de incapacidad temporal puede realizar desplazamientos siempre que cuente con informe médico favorable en el que se acredite que dichos desplazamientos no afectarán a su recuperación y siempre que se continúen cumpliendo las obligaciones de presentación periódica de los partes de enfermedad, extendidos por facultativo competente y ajustados a los modelos oficiales de MUFACE.**

TÍTULO IV. ADQUISIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

CAPÍTULO I. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

Órganos de selección.

FETAP - CCGT

Participación de representantes sindicales en órganos de selección de personal funcionario en la AEAT (artículo 60)

N/REF:

C/217/07

FECHA:

5/04/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta sobre la participación de representantes sindicales en órganos de selección de personal funcionario

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Las Organizaciones sindicales, y en su caso, su Delegados y Secciones, son representantes de los intereses sociales y económicos de sus afiliados, por lo que no pueden formar parte de los órganos de selección de personal funcionario

RESPUESTA:

Primero.- *Inmediata entrada en vigor de los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público relativos a órganos de selección.*

El Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, el Estatuto), aprobado mediante Ley 7/2007, de 12 de abril, establece un sistema para la entrada en vigor

de los preceptos recogidos en el mismo de carácter escalonado, previendo un período transitorio del cambio de la antigua a la nueva legislación que va a aplicarse por fases, puesto que parte de los preceptos contenidos en el mismo requieren del desarrollo legislativo por los correspondientes legisladores, estatal y autonómico.

En este sentido, la Disposición Final Cuarta del Estatuto dispone lo siguiente:

“1. El presente Estatuto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. No obstante lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La disposición final tercera 2 del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del Capítulo III del Título III con la aprobación de las Leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

3. Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de 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.”

Vista la presente Disposición, se infiere que existe un grupo de materias que requieren desarrollo legislativo para su entrada en vigor; un segundo grupo de materias, relativas a la ordenación, planificación y gestión de recursos humanos que requieren posterior desarrollo legal y reglamentario para su entrada en vigor; y por

último, un grupo de materias que entra en vigor de manera inmediata, es decir, el trece de mayo de dos mil siete.

En concreto, y **en cuanto a los preceptos dedicados a los órganos de selección de personal funcionario hay que entender que los mismos se encontrarían incluidos dentro del grupo de materias que entra en vigor de manera inmediata.**

A mayor abundamiento, y para el caso de pudiera entenderse que dichos preceptos están incluidos dentro de la materia de ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, es necesario destacar que la legislación anterior, para que continúe en vigor hasta que se sustituya por la nueva, en todo caso, ha de respetar lo establecido en el Estatuto. En otras palabras, todos los preceptos de la legislación anterior relativos a ordenación, planificación y gestión de recursos humanos seguirán en vigor en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto (Disposición Final Cuarta, apartado 3).

En conclusión, **los artículos del Estatuto dedicados a la selección de personal funcionario entran en vigor el trece de mayo de dos mil siete.**

Segundo.- *La composición de los órganos de selección de personal funcionario prevista en el Estatuto Básico del Empleado Público.*

El Estatuto, regula en su artículo 60 la composición de los órganos de selección de personal funcionario, estableciendo lo siguiente:

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. *El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.*

3. *La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.”*

A los efectos de resolver la consulta planteada, procede estudiar si los representantes sindicales están incluidos dentro de la previsión del apartado 3. del artículo transcrito.

Tercero.- *Las Organizaciones Sindicales como representantes de los intereses económicos y sociales de sus afiliados.*

El artículo 7 de la Constitución Española dispone que *“los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”.*

Como ha indicado nuestro Tribunal Constitucional, en su Sentencia 70/1982, *“el derecho constitucional de libertad sindical comprende no sólo el derecho de los individuos a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, sino asimismo el derecho a que los sindicatos fundados -y aquellos a los que la afiliación se haya hecho- realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede sin dificultad denominar «contenido esencial» de tal derecho. Por ello, **hay que entender que el derecho que reconoce el art. 28 de la C. E. es el derecho a que las organizaciones sindicales libremente creadas desempeñan el papel y las funciones que a los sindicatos de trabajadores reconoce el art. 7 de la Constitución, de manera que participen en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores. De aquí se desprende que su***

función no es únicamente la de representar a sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado”.

Asimismo, la STC 58/1985, ha dispuesto que *“la Constitución Española ha reconocido a los «representantes de los trabajadores y empresarios» un poder de regulación afectado a un concreto fin, cual es la ordenación de las relaciones laborales en su conjunto, que actúa, en un sistema de negociación colectiva como el instituido por el Estatuto de los Trabajadores, a través de la **representación institucional que ostentan los Sindicatos y Comités de Empresa**, de un lado, y las asociaciones empresariales, de otro. Como ha tenido ocasión de señalar este Tribunal, la representación que los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores otorgan a las partes negociadoras de los Convenios Colectivos de eficacia general es una **representación institucional y por tanto representación de intereses y no de voluntades”***

De acuerdo con la jurisprudencia enunciada, **las Organizaciones sindicales, y en su caso, su Delegados y Secciones, se presentan como representantes de los intereses sociales y económicos de sus afiliados.**

Las Organizaciones sindicales, y en concreto, los delegados sindicales, ejercen su actividad en representación de sus afiliados, por tanto, han de quedar excluidos de participar en los órganos de selección, puesto que su actividad la realizan en su carácter de representantes sindicales, lo que veta el artículo 60.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, al indicar que *“la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.”*

Cuarto.- *Ratio iuris de la regulación de la composición de los órganos de selección de personal funcionario establecida por el Estatuto Básico del Empleado Público.*

Como se ha indicado antes, el Estatuto ha previsto en su artículo 60 que los órganos de selección deben ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, así como tender a la paridad entre mujer y hombre, no pudiendo formar parte de los mismos ni personal de elección o de designación política, ni funcionarios interinos ni personal eventual, formando parte del órgano de selección a título individual y no en representación o por cuenta de nadie.

La razón de ser o *ratio iuris* de esta previsión no es otra que la de garantizar la máxima independencia e imparcialidad del órgano de selección con objeto de dar cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

En este sentido, el Informe de la Comisión de Expertos, que sirvió de base para la elaboración del Estatuto indica lo siguiente:

“No cabe duda de que una de las claves fundamentales de la credibilidad de todo proceso de selección para el acceso al empleo público gira en torno a la imparcialidad y objetividad de los órganos de selección. Eso significa que su composición debe quedar por completo al margen de toda influencia o interferencia partidaria, gremial o corporativa. Debe, pues, asegurarse al máximo la independencia de actuación de los mismos.

Requisito esencial para ello es que quien seleccione lo haga sobre la base de estrictos criterios de profesionalidad. Las personas que formen parte de aquellos órganos deben poseer, pues, un amplio conocimiento del área profesional en que estén incardinados los puestos o funciones a que se dirige la selección o un dominio de las técnicas y habilidades específicas de selección de personal, o ambas cosas al mismo tiempo.

Es indudable que en nuestro país se ha hecho un esfuerzo durante los últimos años en diferentes Administraciones para avanzar en estas garantías elementales de los principios de igualdad en el acceso y de mérito y capacidad. Pero ese esfuerzo no ha sido el mismo en todos los casos. Así puede constatarse mediante la simple lectura de las bases de algunas convocatorias y de normas de diferente rango y ámbito de aplicación, que aún hoy, con excesiva frecuencia (y sin ningún reparo), determinan la composición de ciertos órganos de selección mediante la designación de sus miembros por o “en representación” de grupos políticos o sindicales o, en menor medida, de otras asociaciones u organizaciones.

Estas prácticas no sólo carecen de toda justificación objetiva, sino que resultan absolutamente discordantes con las reglas consolidadas desde hace tiempo en los países democráticos de nuestro entorno. En consecuencia, el Estatuto Básico del Empleado Público debería ser riguroso en este punto, como –estamos convencidos– el conjunto de nuestra sociedad espera y desea. Al efecto, debe recalcar el carácter exclusivamente técnico que debe tener la composición de aquellos órganos. Más aún, el Estatuto debe incluir, como hace la legislación de otros países europeos, ciertas reglas mínimas de exclusión, exigidas por los citados principios de especialización, imparcialidad y profesionalidad. Nos parece que ésta debe ser una de las aportaciones más nítidas que la nueva legislación sobre el empleo público debe realizar, para garantizar efectivamente el derecho fundamental establecido en el artículo 23.2 de la Constitución.”

Por lo tanto, **el Estatuto establece la profesionalidad de los órganos de selección como requisito esencial para dar estricto cumplimiento al derecho fundamental del acceso al empleo público con base exclusiva en los principios de igualdad, mérito y capacidad previstos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española.**

Quinto.- El acceso al empleo público es materia reservada a la ley.

Como ya ha establecido de manera reiterada la jurisprudencia, el régimen de acceso a la función pública está reservado a la ley (por todas, la STC 99/1987), por lo que es el legislador el único que establece la regulación del acceso a la función pública no pudiendo existir ningún Pacto o Acuerdo celebrado por las Administraciones Públicas que contradigan lo dispuesto por el legislador.

Sexto.- De la vigencia del Acuerdo AEAT-Sindicatos sobre relaciones laborales y derechos sindicales, de 29 de julio de 2003, a la entrada en vigor del Estatuto.

En la actualidad, y de acuerdo con lo previsto en los artículos 55 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y de acuerdo con lo expuesto hasta este momento, no cabe que participe en los órganos de selección, en ningún supuesto, un representante sindical, y tampoco cabe, que la Administración Pública suscriba un Pacto o Acuerdo al efecto, al estar vetada por la ley tal posibilidad.

En este sentido, en cuanto al Acuerdo AEAT-Sindicatos sobre relaciones laborales y derechos sindicales, de 29 de julio de 2003, en el que se dispone que “Sin perjuicio de los que establece el Convenio Colectivo de la AEAT, en cada uno de los Tribunales de las convocatorias de la Oferta de Empleo Público (oposición libre y promoción interna) a Cuerpos y Escalas adscritos a la Agencia Tributaria, excepto para el acceso a Grupo A, la presencia sindical, estará formada por un número máximo de tres representantes a distribuir de forma rotatoria entre los Sindicatos firmantes del presente acuerdo y que ostenten la condición de más representativos en el ámbito de la Agencia

Tributaria”, choca frontalmente con el artículo 60.3 de Estatuto Básico del Empleado Público, que ostenta el carácter de derecho necesario para el personal laboral, por lo que dicho acuerdo ha de tenerse incompatible con el ordenamiento jurídico actual y, por tanto, inaplicable a estos efectos.

De acuerdo con lo expuesto, se formulan las siguientes conclusiones:

- a) los preceptos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a la selección de personal entran en vigor el trece de mayo de 2007.
- b) la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
- c) las Organizaciones sindicales, y en su caso, su Delegados y Secciones, son representantes de los intereses sociales y económicos de sus afiliados, por lo que no pueden formar parte de los órganos de selección de personal funcionario.
- d) el acceso a la función pública es materia reservada a la ley, por lo que no pueden existir Pactos o Acuerdos que contradigan lo previsto en la misma.
- e) la previsión recogida en Acuerdo AEAT-Sindicatos sobre relaciones laborales y derechos sindicales, de 29 de julio de 2003, de que formen parte de los órganos de selección de personal funcionario representantes sindicales, queda sin efecto alguno desde la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

FETAP-CCGT

Propuestas de las organizaciones sindicales para la composición de los órganos de selección de personal laboral (Artículo 60)

N/REF:

C/335/07

FECHA:

21/06/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa al régimen jurídico establecido en el artículo 60.3 EBEP sobre la composición de los órganos de selección de personal laboral

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

No pueden admitirse propuestas efectuadas por las organizaciones sindicales en la designación de los miembros de los órganos de selección, ni podrá actuarse en nombre de ellas

RESPUESTA:

Primero. *Régimen jurídico aplicable a los órganos de selección de personal laboral.*

El Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), establece en su artículo 60 las siguientes reglas mínimas sobre la composición de los órganos de selección:

“1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie”.

La razón de ser o “ratio iuris” de estas reglas sobre composición de los órganos de selección se explica por el legislador en la Exposición de Motivos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, en los siguientes términos:

“En materia de acceso al empleo público ha sido preocupación esencial garantizar en la mayor medida posible la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad. En particular, se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden, y de ahí que, que como es regla en otros ordenamientos, se establezcan determinados límites a su composición”.

De acuerdo con el principio que obliga a interpretar las normas jurídicas de forma conjunta y sistemática, el precepto del apartado 3 del artículo 60 se relaciona, a su vez, con el artículo 37.2 del mismo texto legal que señala como materia excluida de la obligatoriedad de negociación *“la regulación y determinación concreta, en cada caso de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional”.*

Analizado el marco general, en lo concerniente a la selección del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, en los términos previstos en las Instrucciones de la Secretaría General para la Administración Pública para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, se establecen las siguientes directrices:

- No podrá formar parte de los órganos de selección el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.
- La pertenencia será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

En este contexto, se podrán negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos de personal laboral.

- La composición de los órganos colegiados tenderá a la paridad entre mujer y hombre.

En este sentido, la Subdirección General de Planificación y Estudios de Recursos Humanos en correo electrónico enviado a las Subdirecciones Generales de Personal de los distintos Departamentos Ministeriales el pasado día 23 de mayo de 2007 ha señalado que:

“(...)En consecuencia, en el nombramiento de los miembros de los órganos de selección, no podrán admitirse propuestas efectuadas por organizaciones representativas de intereses, ni podrá actuarse en nombre de ellas.

(...) se podrán negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el

desarrollo de los procesos selectivos de personal laboral”.

Segundo. Propuestas de las organizaciones sindicales para la composición de los órganos de selección del personal laboral.

A continuación, y, a los solos efectos de resolver la consulta planteada, procede estudiar si la Administración está obligada a formar los órganos de selección del personal laboral teniendo en cuenta las propuestas de las organizaciones sindicales, a tenor de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 60 del EBEB cuando señala que: *“La pertenencia será a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie”.*

El carácter de las organizaciones sindicales como organizaciones representativas ha sido precisado por nuestro Tribunal Constitucional en la Sentencia 70/1982 que señaló expresamente lo siguiente:

“El derecho constitucional de libertad sindical comprende no solo el derecho de los individuos a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, sino asimismo el derecho a que los sindicatos fundados y aquellos a los que la afiliación se haya hecho- realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede sin dificultad denominar “contenido esencial” de tal derecho. Por ello, hay que entender que el derecho que reconoce el artículo 28 de la C.E es el derecho a que las organizaciones sindicales libremente creadas desempeñen el papel y las funciones que a los sindicatos de trabajadores reconoce el art. 7 de la Constitución, de manera que participen en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores”.

El artículo 31.6 del EBEP recoge la doctrina constitucional antes señalada y explícita, por primera vez en nuestra legislación, la legitimación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la función pública para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

En conclusión, de acuerdo con las consideraciones jurisprudenciales mencionadas, las organizaciones sindicales y, en su caso sus Delegados y secciones, tienen el carácter de representantes de los intereses sociales y económicos de sus afiliados.

Por tanto, a partir del 13 de mayo de 2007, fecha de entrada en vigor del EBEB, se podrán negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos de personal laboral, pero, en todo caso, no pueden admitirse propuestas efectuadas por las organizaciones sindicales en la designación de los miembros de los órganos de selección, ni podrá actuarse en nombre de ellas.

Tercero. *Eficacia directa del artículo 60.3 del EBEB.*

Finalmente se plantea en el escrito de consulta la cuestión relativa a “la vigencia” del artículo 60.3 del EBEB.

En este sentido ha de señalarse que tal y como se dispone en las Instrucciones de la Secretaría General para la Administración Pública para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 60.3 del EBEB resulta directamente aplicable, es un precepto de eficacia directa desde el 13 de mayo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición derogatoria única del EBEP,

todas las normas legales o convencionales que resulten incompatibles con lo establecido en dicho precepto devienen inaplicables, y en última instancia, las normas reglamentarias de desarrollo sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos se estiman vigentes *“en tanto no se opongan a lo establecido”* en el EBEB, al amparo de lo dispuesto en la disposición final cuarta del mismo.

De este modo, el artículo 30 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, que establece en relación con la selección del personal laboral que *“los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado a propuesta de la representación de los trabajadores”*, ha de interpretarse a la luz de lo dispuesto en el artículo 60.3 del EBEB.

En análogos términos ha de concluirse en relación con el artículo 34 del II Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado que establece que *“si la convocatoria para la que se constituye el Órgano de selección afecta a todo el ámbito del Convenio o a dos o más Departamentos, los representantes de los trabajadores serán designados por la Administración a propuesta de las Organizaciones sindicales presentes en la CIVEA, mientras que si afectara sólo al ámbito de una Subcomisión total o parcialmente, se designarán por la Administración a propuesta de los sindicatos presentes en la Subcomisión. Estos miembros actuarán a título individual en el órgano de selección”*.

En este sentido y siguiendo la doctrina del informe del Abogado General del Estado de 27 de diciembre de 2006, el Estatuto Básico del Empleado Público resulta de aplicación prevalente en caso de conflicto como norma general posterior que contiene una regulación integral de una determinada materia, en este caso tanto respecto a dicha norma reglamentaria, como al II Convenio único, en tanto *“(…) contiene una regulación, formulada con pretensiones de generalidad y*

uniformidad, del régimen del personal al servicio de la totalidad de las Administraciones Públicas”.

[Interpretación y aplicación del artículo 60 EBEP y consecuencias de su incumplimiento \(Artículo 60\)](#)

N/REF:

agl

ah

FECHA:

26/10/07

11/12/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta acerca de la interpretación y aplicación del artículo 60 EBEP, referente a los órganos de selección

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El incumplimiento de las reglas establecidas en el artículo 60 de la Ley 7/2007, puede viciar de **nulidad de pleno derecho** la composición del órgano de selección

RESPUESTA:

El Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), establece en su

artículo 60 las siguientes reglas mínimas sobre la composición de los órganos de selección:

“1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie”.

La razón de ser o “ratio iuris” de estas reglas sobre composición de los órganos de selección se explica por el legislador en la Exposición de Motivos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, en los siguientes términos:

“En materia de acceso al empleo público ha sido preocupación esencial garantizar en la mayor medida posible la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad. En particular, se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden, y de ahí que, que como es regla en otros ordenamientos, se establezcan determinados límites a su composición”.

El apartado uno del precepto dispone que los órganos de selección serán **colegiados**, lo que supone prohibir toda selección de funcionarios o laborales, fijos o temporales, por un órgano unipersonal, así como la aplicación de las reglas generales de formación de la voluntad de los órganos colegiados establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (LRJPAC)

A continuación, el apartado uno del precepto reitera la **imparcialidad y profesionalidad** que deben tener todos y cada uno de los miembros del órgano de selección. La exigencia de profesionalidad se refiere a los miembros del órgano de selección y no al órgano como tal, en su conjunto. La profesionalidad supone que todos y cada uno de los miembros del órgano han de tener conocimientos profesionales que les permitan valorar los méritos y capacidad. En su caso, como señala el profesor Sánchez Morón en sus Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público *“la falta de profesionalidad de alguna de esas personas podría determinar la nulidad del proceso selectivo, al menos en los casos en que su intervención haya sido decisiva”*.

En cuanto a la imparcialidad, siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 5/2004, de 16 de enero, 240/2005, de 10 de octubre, 55/2007, de 12 de marzo) debe garantizarse no solo la *imparcialidad subjetiva*, es decir, que los miembros del órgano de selección no han mantenido relaciones previas indebidas o inconvenientes con los candidatos, sino también la *imparcialidad objetiva*, es decir, la que asegura que carecen de vínculos estrechos y regulares con alguno de ellos.

La garantía de la imparcialidad conlleva, en primer lugar la aplicación de las reglas generales de abstención y recusación en el procedimiento administrativo, (art. 28 y 29 LRJPAC). Pero además, en sentido objetivo debe defenderse evitando todo riesgo de clientelismo o favoritismo derivado de la relación de alguno de los candidatos con organizaciones o personas determinadas. A ello responden los apartados 2 y 3 del art.60.

Según el apartado dos del artículo 60 no puede formar parte del órgano de selección *“el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual”*.

El personal eventual es definido en el artículo 12 del EBEP señalando que es aquel que *“en virtud de nombramiento y con carácter no permanente solo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial”*.

Por su parte, el apartado tres del artículo 60 establece la regla de que *“la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie”*.

La razón de ser de esta regla es introducir una garantía de imparcialidad objetiva, similar a la que se refiere a los cargos políticos, con el fin de prevenir manifestaciones de clientelismo.

La interpretación del precepto veda la posibilidad de que organizaciones representativas de intereses de cualquier tipo nombren, designen o tengan la facultad de proponer miembros de los órganos de selección, pues si se les otorga ese poder se genera en realidad un vínculo de representación aún no formalizado. Naturalmente el precepto no es óbice para que puedan formar parte del órgano de selección personas que tengan la condición de afiliados sindicales, o miembros de otras asociaciones, a **título puramente individual**, como se dice expresamente. Lo que **no es lícito es que tenga lugar por designación o a propuesta de los sindicatos o asociaciones**, pues, en tal caso, serían, sustantivamente, miembros del órgano en representación o por cuenta de unos u otros.

En conclusión y, conforme a una interpretación finalista y sistemática **deben considerarse derogadas por el EBEP todas las normas que prevén la designación de miembros de los órganos de selección por, o a propuesta de los sindicatos y asociaciones de empleados públicos.**

Por otro lado, hay que señalar que el artículo 60 es aplicable tanto a la selección de personal funcionario como de personal laboral.

La aplicación del EBEP al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se establece en el artículo 7 de la Ley disponiendo textualmente que *“el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”*.

El EBEP contiene, pues, preceptos que, con el carácter de norma mínima de derecho necesario, son aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Dicho criterio es explicitado por el legislador en la Exposición de Motivos de la Ley cuando señala: *“ el presente Estatuto contiene, pues, también las normas que configuran esta relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7º de la Constitución*

Asimismo, es necesario precisar que las reglas que se contienen en el artículo 60 tienen un carácter indisponible, de acuerdo con el criterio de interpretación de las normas jurídicas establecido en el Código Civil que obliga a interpretar éstas en el sentido propio de sus palabras.

El artículo 60 del EBEP tiene, además, una eficacia directa a partir del momento de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, que se ha producido con fecha 13 de mayo de 2007, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado uno de la disposición final cuarta de la Ley.

A su vez, es necesario tener en consideración, según un principio sistemático lo dispuesto en el artículo 37.2 de la misma Ley que señala como materia excluida de la obligatoriedad de negociación *“la regulación y determinación concreta, en cada*

caso de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional”.

Por último, se señala que el incumplimiento de las reglas establecidas en el artículo 60 de la Ley 7/2007, puede viciar de **nulidad de pleno derecho** la composición del órgano de selección y, por tanto, el proceso selectivo que se hubiera derivado.

FETAP. COG

Interpretación y aplicación del artículo 60 del EBEP a la AEAT (artículo 60)

N/REF:

ah

FECHA:

14/03/08

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta acerca de si el artículo 60 del EBEP deroga el apartado octavo del Acuerdo AEAT-Sindicatos sobre relaciones laborales y derechos sindicales

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El apartado octavo del Acuerdo AEAT-Sindicatos sobre relaciones laborales y derechos sindicales resulta incompatible con lo dispuesto en el artículo 60.3 del EBEP y debe estimarse implícitamente derogado

RESPUESTA:

Primero.- Eficacia directa de las normas del Capítulo I del Título IV de la Ley 7/2007, de 13 de abril.

La Disposición final cuarta de la Ley 7/2007, de 13 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) establece en su apartado 1 que *“el presente Estatuto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el*

Boletín Oficial del Estado”.

El apartado 2 de dicha Disposición dispone la eficacia demorada de lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V. Dicha eficacia se demora hasta que se aprueben las leyes de desarrollo previstas en el artículo 6, es decir, las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas.

De acuerdo con un criterio sistemático, teniendo en cuenta su ubicación en la Ley, las normas contenidas en el Capítulo I del Título IV (artículos 55 a 62), que regulan el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio, son directamente aplicables desde la entrada en vigor de la Ley 7/07 que tuvo lugar el 13 de mayo de 2007.

Dichas normas extienden su eficacia, de acuerdo con lo que señala el apartado 1 del artículo 2 al *“personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:*

- *La Administración General del Estado*
- *.....*
- *.....*
- *Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.*
- *.....*

En resumen, los preceptos contenidos en el artículo 55 (*principios rectores*), artículo 56 (*requisitos generales*), artículo 59 (*personas con discapacidad*), artículo 60 (*órganos de selección*), artículo 61 (*sistemas selectivos*) son normas básicas

estatales dotadas de eficacia directa y, por tanto, aplicables a partir de la entrada en vigor del EBEP a las Administraciones Públicas definidas en el artículo 2.

Por lo demás, las reglas del artículo 60 son directamente aplicables tanto a los órganos de selección de personal funcionario como a los de personal laboral que se constituyan a partir de la entrada en vigor de la Ley.

Segundo.- Reglas de composición de los órganos de selección: art. 60.3 del EBEP.

Como señalaba el Informe de la Comisión para el estudio y preparación del EBEP, una de las claves fundamentales de la credibilidad de todo proceso de selección reside en asegurar la imparcialidad y objetividad de los órganos de selección, que han de ejercitar facultades de discrecionalidad técnica difíciles de controlar. Por eso, y la vista de la experiencia, la Comisión consideraba que la composición de dichos órganos debe ser estrictamente técnica y quedar al margen de toda influencia partidaria, gremial o corporativa.

En términos generales, el art. 60 del EBEP recoge las sugerencias del Informe de la Comisión. En primer lugar, reitera los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, que ya recoge en el art. 55.2c.

La profesionalidad supone que todos y cada uno de los miembros del órgano de selección, individualmente considerados, han de tener los conocimientos profesionales que les permitan valorar los méritos y capacidad de los aspirantes.

La imparcialidad del órgano de selección, siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional (STC55/2007, de 12 de marzo), debe garantizarse no solo en el sentido de la *imparcialidad subjetiva*, es decir, que los miembros del órgano no

han mantenido relaciones previas indebidas o inconvenientes con los candidatos, sino también la *imparcialidad objetiva*, es decir, la que asegura que carecen de vínculos estrechos y regulares con algunos de ellos.

La garantía de imparcialidad en sentido objetivo debe defenderse evitando todo riesgo de clientelismo o favoritismo derivado de la relación de alguno de los candidatos con organizaciones o personas determinadas. A ello responden los apartados 2 y 3 del artículo 60.

En ese sentido, en el apartado 3 del artículo 60 del EBEB señala que: “la *pertenencia será a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie*”. Con ello se introduce una garantía de imparcialidad objetiva, similar a la que se refiere a los cargos políticos a fin de prevenir cualquier manifestación de clientelismo.

Como señala el profesor Sánchez Morón, Presidente de la Comisión para el estudio y preparación del EBEP, (Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, editorial Lex Nova, pág. 408) con esta previsión “*se quiere introducir una garantía de imparcialidad objetiva, similar a la que se refiere a los cargos políticos con el fin de prevenir manifestaciones de clientelismo sindical o corporativo. (...) la interpretación del precepto lleva a vedar la posibilidad de que organizaciones representativas de intereses de cualquier tipo nombren, designen o tengan la facultad de proponer miembros de los órganos de selección, pues, si se les otorga ese poder se genera en realidad un vínculo de representación*”

En resumen, el apartado 3 del art. 60 veda la posibilidad de que organizaciones representativas de intereses de cualquier tipo nombren, designen o tengan la facultad de proponer miembros de los órganos de selección, pues si se les otorga ese poder se genera un vínculo de

representación.

En consecuencia, conforme a una interpretación finalista y sistemática, deben considerarse derogadas por el EBEP todas las normas que prevén la designación de miembros en los órganos de selección por o a propuesta de los sindicatos y asociaciones de empleados públicos.

Por lo demás y, como ya se ha señalado, el art. 60.3 es aplicable tanto a la selección de personal funcionario como de personal laboral y su incumplimiento puede viciar de nulidad la composición del órgano de selección y el proceso selectivo.

Tercero.- Derogación de normas sectoriales contrarias al EBEP.

Como ya se ha señalado, el art. 60 del EBEP por su ubicación sistemática dentro del título cuarto de la Ley es un precepto de eficacia directa e inmediata desde el 13 de mayo de 2007, fecha de entrada en vigor del EBEP, según lo dispuesto en el apartado uno de la Disposición final cuarta.

A su vez, de conformidad con la Disposición derogatoria única del EBEP, aquellas normas legales o convencionales que se opongan a lo establecido en el art. 60 deben considerarse automáticamente derogadas desde el momento de entrada en vigor del EBEP. Así se señala expresamente en la letra g) de la disposición cuando menciona con carácter residual que la derogación alcanza a

“todas las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Estatuto”.

El alcance de la Disposición derogatoria del EBEP debe interpretarse, pues, con un criterio finalista de acuerdo con las reglas de interpretación de las normas jurídicas contenidas en el Título Preliminar del Código Civil, cuyo artículo 2.2 dispone:

“las leyes sólo se derogan por otras posteriores. La derogación tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá siempre a todo aquello que en la ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior”.

De acuerdo con lo anterior, se estima que el apartado octavo del Acuerdo AEAT, Sindicatos sobre relaciones laborales y derechos sindicales, de 29 de julio de 2003, resulta incompatible con lo dispuesto en el art. 60.3 y, debe estimarse implícitamente derogado.

Cuarto- Validez de los pactos o acuerdos de los Convenios colectivos que contradigan lo dispuesto en el EBEP

La cuestión relativa a si el contenido de un convenio colectivo puede verse afectado por la entrada en vigor de una ley posterior al no respetar sobrevenidamente el contenido de la nueva norma legal, ha sido resuelta por la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 210/1990, de 20 de diciembre. En esa sentencia, el intérprete supremo de la Constitución declaró la preeminencia de la Ley estatal sobre los

convenios colectivos argumentando que la potestad legislativa no puede permanecer inerte frente a la realidad social.

En el mismo sentido se han pronunciado las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 1998 y de 8 de junio de 1995 declarando la primacía de la norma de origen legal sobre la norma convencional en materias de derecho necesario.

Deben, pues, considerarse derogadas implícitamente por el EBEP todas las normas convencionales que prevén la designación de miembros de los órganos de selección por a propuesta de los sindicatos, órganos unitarios de representación del personal y asociaciones profesionales. En otro caso, el incumplimiento de lo establecido en el artículo 60.3 vicia de nulidad la composición del órgano de selección y el proceso selectivo.

A la anterior conclusión no obsta lo establecido en el artículo 61.7º del EBEP, en particular lo previsto en su párrafo segundo:

“Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos”.

En primer lugar, y desde el punto de vista sistemático, la previsión relativa a la colaboración de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos no está contenida en el artículo 60, referente a la composición de los órganos de selección, sino en el artículo 61.7º, que tiene por objeto los sistemas selectivos de personal laboral fijo. De ahí que lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 61.7º del EBEP no pueda entenderse en ningún caso como una excepción admitida a lo establecido en el artículo 60.3º.

En segundo lugar, la colaboración de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos se ha negociado en el marco de los convenios colectivos, no pudiendo las previsiones de éstos infringir lo establecido en el EBEP. En efecto, según el artículo 31.7 del EBEP, que enuncia los principios generales de la negociación colectiva, *“el ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo”*. Por lo tanto, los convenios colectivos no pueden (ni podrían), en ningún caso, incluir previsiones que se opongan a lo prevenido en el artículo 60.3 del EBEP.

Así lo entiende Sánchez Morón (*“Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”*, editorial Lex Nova, páginas 413 y 414), afirmando que se trata de una posibilidad de negociar en los convenios colectivos dentro del respeto al EBEP, y no de una norma de aplicación directa. Esta colaboración, añade, tendría por objeto tareas auxiliares, pero nunca decisorias, y no deberá poner en cuestión en ningún caso el derecho fundamental de igualdad en el acceso a las funciones públicas. Así, cualquier cláusula de un convenio colectivo que infringiera este derecho o permitiera infringirlo debe considerarse nula.

Reglas de composición de los órganos de selección en los Entes locales (Artículo 60)

N/REF:

C/258/07

C/395/07

C/398/07

C/595/07

FECHA:

5/06/07

3/08/07

3/08/07

17/12/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formulan diversas cuestiones acerca de las reglas de composición de los órganos de selección en los Entes locales al amparo del artículo 60 EBEP

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

No podrá formar parte de los órganos de selección de personal funcionario y de personal laboral el personal de elección (Alcaldes, Presidentes de Diputación, Concejales, Diputados provinciales) y de designación política, funcionarios interinos y personal eventual. No pueden admitirse propuestas efectuadas por las organizaciones sindicales en la designación de los miembros de los órganos de

selección, ni podrá actuarse en nombre de ellas en los mismos

RESPUESTA:

- 1) *Régimen jurídico aplicable a los órganos de selección al amparo del artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público.*

El Estatuto Básico del Empleado Público, norma que contiene tal y como se señala en su Exposición de motivos *“aquellos que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio”*, establece en su artículo 60, en vigor desde el pasado día 13 de mayo de 2007, las siguientes reglas mínimas sobre la composición de los órganos de selección:

- “1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.*
- 2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.*
- 3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie”.*

La razón de ser o “ratio iuris” de estas reglas sobre composición de los órganos de selección se explica por el legislador en la Exposición de motivos, en los siguientes términos:

“En materia de acceso al empleo público ha sido preocupación esencial garantizar en la mayor medida posible la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad. En particular, se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden, y de ahí que, que como es regla en otros ordenamientos, se establezcan determinados límites a su composición”.

Dichas reglas son de aplicación tanto a los órganos de selección de personal funcionario como de personal laboral, tal y como se contempla en la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

En la misma se establecen las siguientes directrices:

- No podrá formar parte de los órganos de selección el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.
- La pertenencia será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

En este contexto, se podrán negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos de personal laboral.

- La composición de los órganos colegiados tenderá a la paridad entre mujer y hombre.

2) Composición de los órganos de selección de Entidades Locales.

Al objeto de resolver la consulta planteada se procede a determinar los efectos de la aplicación del artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público a las Entidades Locales.

En este sentido, el citado artículo resulta de aplicación directa al ámbito de la Administración Local, tal y como se deduce de lo dispuesto en el artículo 2.1, al señalar que *“este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas: (...) las Administraciones de las Entidades Locales”*. Concretándose dicha previsión en relación con el personal funcionario en el artículo 3.

Dicha previsión resulta de aplicación directa, sin necesidad de norma alguna posterior para su desarrollo, tal y como se colige de lo dispuesto en la Disposición final cuarta del Estatuto Básico.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición derogatoria única del EBEP, todas las normas legales o convencionales que resulten incompatibles con lo establecido en dicho precepto devienen inaplicables, y en última instancia, las normas reglamentarias de desarrollo sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos se estiman vigentes *“en tanto no se opongan a lo establecido”* en el Estatuto Básico.

Determinada la aplicación del artículo 60 del Estatuto Básico a las Entidades Locales, procede analizar las consecuencias de la misma en relación con la composición de los órganos de selección de aquéllas, a estos efectos se sigue la sistemática del precepto.

Uno. *Carácter colegiado de los órganos de selección.*

Los órganos de selección serán colegiados. En este ámbito y hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo ha de estarse a las normas vigentes en esta materia **en tanto no se opongan a lo establecido en el Estatuto**, tal y como se señala la Disposición final cuarta. 3 del mismo.

Dos. *Participación en los órganos de selección de personal de elección política.*

El criterio de este Centro Directivo es que bajo dicha denominación se está haciendo alusión a la figura de los cargos públicos representativos locales: Alcaldes, Presidentes de Diputación, Concejales y Diputados Provinciales. Esto es, el personal de elección política estaría integrado por todo aquél que ha sido elegido o nombrado mediante elección para un cargo público de forma directa o indirecta y que tiene carácter representativo, a diferencia de los designados políticamente.

En relación con dicho personal de elección política, a tenor de lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto Básico, no están habilitados para formar parte de los órganos de selección, por lo que el artículo 4.f) del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de administración local, ha de entenderse derogado conforme a la disposición derogatoria única, apartado g) del Estatuto Básico.

La presencia de dichos miembros en el órgano de selección ha de reputarse como no ajustada a derecho a tenor del carácter imperativo del artículo 60 del Estatuto Básico, sin distinción alguna entre Presidentes, Vocales y Secretarios, pudiendo reaccionarse por vía impugnativa ante dicho vicio en la composición de los órganos, en relación con los procesos selectivos convocados a partir del 13 de mayo de 2007. Obviamente, si dicho personal de elección política no está habilitado

para formar parte de los órganos de selección, tampoco lo está para delegar en otro miembro de la Corporación su presencia en los mismos.

3) *Participación en los órganos de selección de personal de designación política, funcionarios interinos y personal eventual.*

En análogos términos a los previstos en el apartado anterior, el personal de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección (artículo 60.2).

En relación con el personal de designación política, en dicha categoría han de incluirse a las personas que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 126.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, sin tener la condición de concejales, son nombradas por el Alcalde para formar parte de la Junta de Gobierno Local, exclusivamente en los municipios en los que sea de aplicación el “Régimen de organización de los municipios de gran población”, previsto en el Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

En el ámbito del citado régimen de organización de los municipios de gran población ha de incluirse, en todo caso, en la categoría de “personal de designación política” a las siguientes clases de personal:

- Los coordinadores generales de cada área o concejalía (art. 130.1.B)a).
- Los directores generales u órganos similares que culminen la organización administrativa dentro de cada una de las grandes áreas o concejalías (art. 130.1B)b).
- El titular de la asesoría jurídica (art. 130.1B)d).
- El titular del órgano de gestión tributaria (art. 130.1 B)g).
- Los titulares de los máximos órganos de dirección de los organismos autónomos y de las entidades públicas empresariales locales (art. 130.2).

- Los miembros del órgano para la resolución de las reclamaciones económico-administrativas (art. 137).

Dicho carácter de personal de designación política viene corroborado en el artículo 87.1.f) del Estatuto Básico, en el sentido que cuando dichas responsabilidades de órganos superiores o directivos municipales sean desempeñados por personal funcionario de carrera, éstos serán declarados en la situación administrativa de servicios especiales.

En relación con el personal funcionario interino y el personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial en las Entidades Locales no se plantean dudas acerca de la prohibición de formar parte de los órganos de selección, de conformidad con el tenor literal del artículo 60.2 del Estatuto Básico.

4) *Propuestas de las organizaciones sindicales para la composición de los órganos de selección del personal laboral.*

Por otro lado, procede estudiar si la Administración está obligada a formar los órganos de selección del personal laboral teniendo en cuenta las propuestas de las organizaciones sindicales, a tenor de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 60 del EBEB cuando señala que: *“La pertenencia será a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie”*.

El carácter de las organizaciones sindicales como organizaciones representativas ha sido precisado por nuestro Tribunal Constitucional en la Sentencia 70/1982 que señaló expresamente lo siguiente:

“El derecho constitucional de libertad sindical comprende no solo el derecho de los individuos a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, sino asimismo el derecho a que los sindicatos fundados y aquellos a los que la

afiliación se haya hecho- realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede sin dificultad denominar “contenido esencial” de tal derecho. Por ello, hay que entender que el derecho que reconoce el artículo 28 de la C.E es el derecho a que las organizaciones sindicales libremente creadas desempeñen el papel y las funciones que a los sindicatos de trabajadores reconoce el art. 7 de la Constitución, de manera que participen en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores”.

El artículo 31.6 del EBEP recoge la doctrina constitucional antes señalada y explicita, por primera vez en nuestra legislación, la legitimación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la función pública para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

En conclusión, de acuerdo con las consideraciones jurisprudenciales mencionadas, las organizaciones sindicales y, en su caso sus Delegados y secciones, tienen el carácter de representantes de los intereses sociales y económicos de sus afiliados.

Por tanto, a partir del 13 de mayo de 2007, fecha de entrada en vigor del Estatuto Básico, se podrán negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos de personal laboral, pero, en todo caso, no pueden admitirse propuestas efectuadas por las organizaciones sindicales en la designación de los miembros de los órganos de selección, ni podrá actuarse en nombre de ellas.

5) *Aplicación del artículo 60 a los órganos de selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal.*

En el artículo 10.2 del Estatuto Básico se dispone que la “*selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad*”. En otras palabras, la agilidad del proceso de selección no ha de llevar aneja una merma de garantías principales del sistema de empleo público, entre las que se encuentra la configuración del órgano de selección, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como un “*órgano de evaluación técnicamente capacitado*” (STC 73/1988).

Añadiendo que el artículo 23.2 de la Constitución española impone que la valoración de los aspirantes “*ha de corresponder exclusivamente a órganos calificadores compuestos por personas dotadas de la debida preparación científica y técnica en la materia propia de cada función o cargo*” (STC 174/1996 y 235/2000). Asimismo la composición de dichos órganos ha de garantizar un elemental criterio de ecuanimidad e imparcialidad en el juicio.

Por tanto, se estima plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto Básico a los órganos de selección de personal funcionario interino y de personal laboral temporal, como consecuencia del carácter imperativo de dicho precepto en orden a garantizar el principio general de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección como salvaguarda de su carácter técnico.

En este sentido, en el ámbito de la Administración General del Estado se prevén dichas garantías en relación con la selección de personal funcionario interino en la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino, sin perjuicio que en razón a la urgencia requerida para cubrir transitoriamente los puestos de trabajo se aprovechen las actuaciones ya realizadas en los procesos selectivos ordinarios, permitiendo participar a aquellas personas que, no habiendo superado el proceso

selectivo correspondiente, sin embargo, sí hayan superado alguno de sus ejercicios, de acuerdo con las puntuaciones por éstos obtenidas.

Así, por ejemplo, dicha posibilidad se contempla en la Resolución de 2 de enero de 2006, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se determinan los criterios de aprobación y gestión de las listas de candidatos para seleccionar personal funcionario interino de los cuerpos cuya selección se encomienda a la Comisión Permanente de Selección (BOE de 10 de enero de 2006).

6) *Participación de representantes de otras Administraciones Públicas en los órganos de selección.*

Finalmente en cuanto a la normativa autonómica que prevé el nombramiento de miembros de órganos de selección de Entidades Locales por la Administración Autonómica, el criterio de este Centro Directivo es que dicha posibilidad no es contraria al artículo 60.3 del Estatuto Básico, en virtud de la propia naturaleza de las Administraciones Públicas como organización al servicio de los intereses generales, por lo que no cabe inferir un mandato de representación de intereses sectoriales específicos, siempre que se respeten en dicho nombramiento las reglas enunciadas del artículo 60.

7) *Aplicación de este régimen legal a la selección de los Cuerpos de Policía Local.*

Finalmente se plantea la consulta relativa a la aplicabilidad del régimen previsto en el Estatuto Básico a los órganos de selección de los Cuerpos de Policía Local, en virtud de la “especialidades de los contenidos en materias de la Policía Local”.

En relación con esta cuestión el artículo 3.2 del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que *“los Cuerpos de Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, excepto en lo*

establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”.

Por tanto, ha de ser en dicha Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, en su caso, donde se determine la inaplicación de las previsiones de la normativa básica estatal en materia de órganos de selección a los Cuerpos de Policía Local, en concreto en su Título V. En este sentido, no se contempla ninguna previsión al respecto por la que de inferirse la plena aplicación del artículo 60 y de las normas reseñadas a los Cuerpos de Policía Local.

Dicha conclusión resulta coherente asimismo, con la propia vocación unificadora del Estatuto Básico del conjunto de las relaciones de empleo público y de norma de referencia, configurándose así como una regulación, formulada con pretensiones de generalidad y uniformidad, del régimen del personal al servicio de la totalidad de las Administraciones Públicas.

En este sentido, no sólo constituye una norma general posterior, sino que además contiene una regulación integral de su objeto, debiendo prevalecer por tanto sobre las diferencias sectoriales preexistentes, salvo que la propia norma general deje a salvo expresamente esas diferencias sectoriales.

Tal y como se ha señalado y de conformidad con lo dispuesto en la disposición derogatoria única del EBEP, todas las normas legales o convencionales que resulten incompatibles con lo establecido en dicho precepto devienen inaplicables, y en última instancia, las normas reglamentarias de desarrollo sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos se estiman vigentes *“en tanto no se opongan a lo establecido”* en el Estatuto Básico.

En consecuencia, de acuerdo con lo expuesto, se formulan las siguientes conclusiones:

-
- *los preceptos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a la selección de personal han entrado en vigor el pasado día 13 de mayo de 2007.*
 - *la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.*
 - *no podrán formar parte de los órganos de selección de personal funcionario y de personal laboral, sin distinción alguna entre Presidentes, Vocales y Secretarios, el personal de elección (Alcaldes, Presidentes de Diputación, Concejales, Diputados provinciales) y de designación política, funcionarios interinos y personal eventual.*
 - *las Organizaciones sindicales, y en su caso, sus Delegados y Secciones, son representantes de los intereses sociales y económicos de sus afiliados, por lo que no pueden admitirse propuestas efectuadas por las organizaciones sindicales en la designación de los miembros de los órganos de selección, ni podrá actuarse en nombre de ellas en los mismos.*
 - *dichas garantías son igualmente aplicables a los órganos de selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal.*
 - *el acceso a la función pública es materia reservada a la ley, por lo que no pueden existir Pactos o Acuerdos que contradigan lo previsto en la misma.*
 - *dichas reglas resultan de aplicación asimismo a los órganos de selección de los Cuerpos de la Policía Local.*

Composición de los órganos de selección en los entes locales: Personal de designación política (Artículo 60)

N/REF:

agl

FECHA:

14/02/08

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta acerca de la interpretación y aplicación del artículo 60 del EBEP en relación con los órganos de selección de las Corporaciones Locales

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Debe entenderse por personal de elección política los cargos públicos representativos locales como son Alcaldes, Concejales, Presidentes de Diputación, Diputados provinciales, etc.

RESPUESTA:

1. Ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público en la Administración Local.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 2, la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, (en adelante EBEP), éste se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal

laboral que preste servicios en la Administración de las distintas clases de entidades locales reguladas en el artículo 3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local:

- Municipios
- Provincias
- Islas
- Entidades de ámbito territorial inferior al municipal, instituidas o reconocidas por las Comunidades Autónomas
- Comarcas u otras Entidades que agrupen varios municipios instituidas por las Comunidades Autónomas
- Áreas Metropolitanas
- Mancomunidades de municipios

El EBEP es también de aplicación al personal funcionario y, en lo que proceda al personal laboral que preste servicios en los organismos públicos locales, como son los organismos autónomos y entidades públicas empresariales locales, vinculados o dependientes de cualquiera de las Entidades locales citadas en el párrafo anterior, así como a consorcios de los que formen parte Entidades locales salvo que, según sus estatutos, adopten la forma de sociedad mercantil.

2. Eficacia directa del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Disposición final cuarta de la Ley 7/2007, establece en su apartado 1 que *“el presente Estatuto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado”*.

A su vez, el apartado 2 de dicha Disposición dispone la eficacia demorada de lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V. Dicha eficacia se demora hasta que se aprueben las leyes de desarrollo previstas en el artículo 6, es decir, las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas.

De acuerdo con lo anterior, teniendo en cuenta su ubicación en la Ley, las normas contenidas en el Capítulo I del Título IV (artículos 55 a 62), que regulan el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio, son directamente aplicables desde la entrada en vigor de la Ley 7/07 que tuvo lugar el 13 de mayo de 2007.

3. Principios rectores de acceso al empleo público

El artículo 55 del EBEP establece los principios rectores de acceso al empleo público señalando:

“1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y, de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

(...)

- c) *Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
- d) *Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos”.*

4. Régimen jurídico aplicable a los órganos de selección.

Al objeto de garantizar dichos principios rectores, el artículo 60 del EBEP establece las siguientes reglas mínimas sobre la composición de los órganos de selección.

La razón de ser o “ratio iuris” de estas reglas sobre composición de los órganos de selección se explica por el legislador en la Exposición de Motivos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, en los siguientes términos:

“En materia de acceso al empleo público ha sido preocupación esencial garantizar en la mayor medida posible la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad. En particular, se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden, y de ahí que, que como es regla en otros ordenamientos, se establezcan determinados límites a su composición”.

El artículo 60 establece textualmente lo siguiente:

“1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie”.

Las reglas del artículo 60 son directamente aplicables, desde la entrada en vigor del EBEP, tanto a los órganos de selección de personal funcionario como a los de personal laboral que se constituyan a partir de la entrada en vigor de la Ley.

El incumplimiento de las mismas originaría la nulidad de pleno derecho de la composición del órgano y del proceso selectivo seguido que podría exigirse a través de la vía preferente y sumaria de protección de derechos fundamentales.

Deben considerarse implícitamente derogadas por el EBEP todas las normas legales o convencionales que en materia de selección se opongan a lo establecido en el mismo. La derogación, de acuerdo con lo que dispone el artículo 2.2 del Código Civil *“se extenderá siempre a todo aquello que en la ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con lo anterior”*.

Así pues, en primer lugar, la composición de los órganos de selección debe garantizar su carácter estrictamente profesional.

La profesionalidad supone que todos y cada uno de los miembros de selección han de tener los conocimientos profesionales que les permitan valorar los méritos y capacidad de los candidatos. La profesionalidad es exigible a todos y cada uno de los miembros del órgano, individualmente considerados, bien por los conocimientos profesionales que posean de la materia de que se trate o, por sus conocimientos específicos sobre selección.

En cuanto a la imparcialidad del órgano de selección, siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional (STC55/2007, de 12 de marzo), debe garantizarse no solo la *imparcialidad subjetiva*, es decir, que los miembros del órgano no han mantenido relaciones previas indebidas o inconvenientes con los candidatos, sino también la

imparcialidad objetiva, es decir, la que asegura que carecen de vínculos estrechos y regulares con algunos de ellos.

De acuerdo con lo anterior, debe entenderse por “personal de elección política” los cargos públicos representativos locales como son Alcaldes, Concejales, Presidentes de Diputación, Diputados provinciales, etc.

Se entiende, pues, implícitamente derogado el segundo párrafo de la letra f) del artículo 4 del Real Decreto 896/1991, de reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local.

Los cargos públicos representativos locales son pues los titulares de los máximos órganos directivos del poder ejecutivo local pero, en ningún caso, deben confundirse con la función pública profesional.

El “personal de designación política” no debe identificarse con quienes son nombrados por el procedimiento de libre designación, incluidos los funcionarios con habilitación de carácter estatal, ya ésta es una forma de provisión de puestos de los funcionarios de carrera, no una clase de personal.

La pertenencia a los órganos de selección lo será siempre a título individual y no en representación o por cuenta de nadie. En consecuencia, no pueden aceptarse propuestas ni actuaciones en nombre de órganos unitarios de representación del personal, organizaciones sindicales, colegios profesionales o cualquier entidad representativa de intereses.

Los funcionarios de carrera que presten sus servicios en otras Administraciones Públicas pueden formar parte de los órganos de selección de las Corporaciones

Locales siempre que no ostenten una representación orgánica o institucional de aquellas.

En su actuación los órganos de selección gozan de independencia y discrecionalidad técnica. Pueden disponer la incorporación de asesores especialistas, con voz pero sin voto.

FETAP-
CGT

[Composición de los órganos de selección en la UNED \(Artículo 60\)](#)

N/REF:

C509/07

FECHA:

16/10/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta acerca de la interpretación y aplicación del artículo 60.2 EBEP, referente a los órganos de selección

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Los funcionarios interinos y el personal laboral no fijo no pueden formar parte de los órganos de selección

RESPUESTA:

El Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) establece en su artículo 60 las siguientes reglas mínimas sobre la composición de los órganos de selección que son aplicables tanto a la selección del personal funcionario como del personal laboral.

El artículo 60 es un precepto de eficacia directa y, por tanto, directamente aplicable desde el 13 de mayo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

A su vez, de conformidad con lo dispuesto en la disposición derogatoria única del EBEP, todas las normas legales o convencionales que resulten incompatibles con lo establecido en dicho precepto han de entenderse derogadas a partir de la entrada en vigor de la Ley 7/2007.

Las reglas mínimas de composición de los órganos de selección son las siguientes:

En primer lugar, el apartado uno del precepto dispone que los órganos de selección serán colegiados, lo que supone prohibir toda selección de funcionarios o laborales, fijos o temporales, por un órgano unipersonal, así como la aplicación de las reglas generales de formación de la voluntad de los órganos colegiados establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (LRJPAC)

A continuación, el apartado uno del precepto reitera la imparcialidad y profesionalidad que deben tener todos y cada uno de los miembros del órgano de selección. Por tanto, será contraria a este principio la presencia en el órgano de selección de algún miembro de que no reúna esas cualidades pudiendo dar lugar a la nulidad del proceso selectivo el supuesto de la falta de profesionalidad de alguna de las personas del órgano de selección.

En segundo lugar, el apartado dos del artículo 60 prohíbe expresamente que formen parte del órgano de selección *“el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual”*.

El personal eventual es definido en el artículo 12 del EBEP señalando que es aquel que *“en virtud de nombramiento y con carácter no permanente solo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial”*. Los órganos que pueden disponer de este tipo de personal son los órganos de

gobierno de las Administraciones Públicas. En concreto, en el ámbito de la Administración General del Estado sólo pueden disponer de este tipo de personal los Ministros y los Secretarios de Estado. El personal eventual cesa automáticamente cuando cese la autoridad a la que preste su función de confianza o asesoramiento.

De acuerdo con dichas consideraciones, y al objeto de responder a la cuestión concreta que formula en su escrito de consulta, el personal de alta dirección y los contratos suscritos al margen del convenio colectivo de la UNED, en ningún caso, pueden tener la consideración de personal eventual, pues solo pueden disponer de esa clase de personal los Ministros y los Secretarios de Estado.

Los funcionarios interinos no pueden formar parte de los órganos de selección y, de acuerdo con una interpretación analógica de las normas jurídicas, tampoco pueden formar parte de los órganos de selección el personal laboral no fijo.

Por último, el apartado tres del artículo 60 establece la regla de que *“la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie”*.

La razón de ser de esta regla es introducir una garantía de imparcialidad objetiva, similar a la que se refiere a los cargos políticos y, por tanto, en la composición de los órganos de selección no pueden admitirse propuestas de representación de los sindicatos, órganos unitarios de representación del personal, o de cualquier otra asociación profesional de intereses.

En consecuencia y conforme a una interpretación finalista y sistemática deben considerarse derogadas por el EBEP todas las normas que prevén la designación de miembros de los órganos de selección por o a propuesta de los sindicatos y asociaciones de empleados públicos.

Por último, se señala que el incumplimiento de las reglas establecidas en el artículo 60 de la Ley 7/2007, puede viciar de nulidad la composición del órgano de selección y el proceso selectivo.

FETAP - CCGT

Sistemas selectivos

Procesos selectivos de promoción interna del personal laboral fijo y consolidación de empleo temporal (Artículos 18 y 61; Disposiciones Transitorias 2ª y 4ª)

N/REF:

C/251/07

FECHA:

17/07/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta sobre cuál es la interpretación que corresponde dar a las disposiciones transitorias segunda y cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El personal laboral fijo sólo podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna de los funcionarios de carrera cuando éstos sean para acceder a los Cuerpos o Escalas a los que figuren adscritos las funciones o puestos que desempeña.

Las convocatorias que se realicen al amparo de la Disposición transitoria cuarta de la Ley 7/2007 tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia entre todos los aspirantes.

RESPUESTA:

Primero.- Disposición transitoria segunda: procesos selectivos de promoción interna del personal laboral fijo.

El contenido de la Disposición Transitoria Segunda afecta al “*personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario*”, como el propio título de la Disposición indica.

La Disposición garantiza a ese personal que la entrada en vigor del Estatuto no modifica su situación pues podrán seguir desempeñando “funciones de personal funcionario” sin alterar su condición de personal laboral fijo.

La Disposición establece a su vez una serie de reglas, que se explican a continuación, para que ese personal laboral fijo que desempeña funciones de personal funcionario pueda modificar su relación jurídica laboral por la de régimen estatutario de funcionario de carrera.

A tal efecto, en primer lugar, se dispone que dicho personal “podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna que se convoquen de los Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o puestos que desempeña, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos”.

Se establece, pues, que la única vía para que el personal laboral fijo acceda a los Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritas las funciones que desempeña, sea

mediante su participación en los procesos selectivos de promoción interna de los funcionarios de carrera.

Dicha promoción interna debe, a su vez, llevarse a cabo de acuerdo con lo establecido en el art.18 de la Ley 7/2007, es decir, “mediante procedimientos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales, de igualdad, mérito y capacidad”.

El objetivo, pues, que pretende la Disposición transitoria segunda es garantizar que la promoción del personal laboral fijo a la condición de funcionario de carrera se realice en igualdad de condiciones con la promoción del personal funcionario de carrera cuando ésta sea el ascenso desde un Cuerpo o Escala de un Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, a otro superior, al objeto de evitar situaciones de agravio comparativo entre ambos colectivos.

En resumen, se concluye que:

El personal laboral fijo sólo podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna de los funcionarios de carrera cuando éstos sean para acceder a los Cuerpos o Escalas a los que figuren adscritos las funciones o puestos que desempeña. **En ningún caso a los Cuerpos o Escalas inmediatamente superiores.**

Segundo.- Consolidación de empleo temporal: carácter de las pruebas.

La Disposición transitoria cuarta de la Ley 7/2007 establece una habilitación para que las distintas Administraciones Públicas puedan efectuar convocatorias de consolidación de empleo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

En primer lugar, las convocatorias deben referirse exclusivamente a “puestos o plazas de carácter estructural que estén dotados presupuestariamente”. Queda excluida, pues, la posibilidad de efectuar las convocatorias para puestos o plazas que no tengan tan carácter, como son los supuestos contemplados en el art.10 de la Ley 7/2007.

En segundo lugar, la disposición establece un límite temporal pues sólo puede afectar a los puestos “que se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005”.

En tercer lugar, la consolidación de empleo temporal debe realizarse mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Al objeto de garantizar dichos principios, el apartado tercero de la Disposición señala que los procesos “se desarrollaran conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del art. 61”.

Así pues, el apartado 1 del art. 61 de la Ley 7/2007 establece que los procesos selectivos “tendrán carácter abierto y garantizaran la libre concurrencia”. De acuerdo con dicho precepto, las convocatorias que se efectúen, al amparo de la Disposición transitoria cuarta, tendrán obligatoriamente carácter abierto

garantizando la libre concurrencia. Se incurriría en una nulidad de pleno derecho de las convocatorias que no respetasen el principio anterior, de acuerdo con la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional (entre otras, la STC 67/89 de 18 de abril).

A su vez, el apartado 3 del art. 61 establece que cuando los procesos selectivos incluyan “además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, por si misma, el resultado del proceso selectivo”.

De acuerdo con las premisas básicas de los apartados 1 y 3 del art. 61, las convocatorias que se realicen al amparo de la Disposición transitoria cuarta deben prever un sistema selectivo de concurso-oposición en el que la valoración de los méritos, entre otros, el tiempo de servicios y la experiencia en los puestos objeto de la convocatoria, no determine, en ningún caso, por si misma el resultado del proceso.

A tal efecto, es necesario tener en consideración la doctrina del Tribunal Constitucional que ya ha establecido que la valoración de la antigüedad o servicios prestados por encima del 40% choca con los principios constitucionales de acceso a la función pública y que, por ende, no es admisible.

A título informativo, se indica que en el ámbito de la Administración General del Estado, el límite máximo de puntuación del tiempo de servicios prestado en los sistemas selectivos de concurso-oposición oscila entre el 30% y el 35% al objeto de garantizar la libre concurrencia entre todos los aspirantes.

En resumen, se concluye que:

Las convocatorias que se realicen al amparo de la Disposición transitoria cuarta de la Ley 7/2007 tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia entre todos los aspirantes.

La valoración de los méritos en la fase de concurso, será proporcionada, y no determinará en ningún caso, por si mismo el resultado de las preceptivas pruebas de capacidad de todos los aspirantes

CAPÍTULO II. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

Jubilación

[Reconocimiento de la jubilación parcial \(Artículo 67.4\)](#)

N/REF:

C267/07

C290/07

FECHA:

30/05/07

4/06/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa a la aplicación del artículo 67.4 del EBEP, en referencia a la jubilación parcial

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

La posibilidad del reconocimiento de la jubilación parcial prevista en el artículo 67.4 del Estatuto Básico del Empleado Público requiere de un desarrollo normativo que establezca los requisitos y condiciones de la misma

RESPUESTA:

En contestación a su escrito por el que se plantea consulta relativa a la aplicación del artículo 67.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dentro del ámbito de competencias de este Centro Directivo procede informar lo siguiente:

Una de las novedades introducidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público es el reconocimiento de la posibilidad de la jubilación voluntaria parcial del funcionario público. En concreto en el artículo 67.4 se dispone que: *“procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable”*.

En este sentido, ha de señalarse que la jubilación parcial del funcionario no constituye un acto autónomo que despliega efectos por sí mismo, sino, antes bien, su validez y eficacia está condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos en los que resulta necesaria e imprescindible la colaboración de la Administración. La determinación de dichos requisitos y condiciones requiere, en todo caso, de un desarrollo normativo de la previsión contemplada en el artículo 67.4 del Estatuto Básico.

De ahí que en dicho precepto se subordine el reconocimiento de la jubilación parcial al cumplimiento de *“los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social que le sea aplicable”* y, por tanto, al desarrollo de los mismos.

En relación con la Ley 35/2002, de 12 de julio, reguladora de la jubilación parcial, que señala el interesado en su escrito, se señala que la citada norma exige el cumplimiento de una serie de requisitos que no concurren en el caso de los funcionarios al servicio de la Administración General del Estado, tales como encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación y, que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador o, en defecto de ambos, la obligación del empresario, en virtud de acuerdo colectivo, de abonar al trabajador tras la extinción del contrato

de trabajo, y durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo anual, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.

En consecuencia, el criterio de este Centro Directivo es que la posibilidad del reconocimiento de la jubilación parcial prevista en el artículo 67.4 del Estatuto Básico del Empleado Público requiere de un desarrollo normativo que establezca los requisitos y condiciones de la misma.

FETAP

Obligación de motivar la resolución de una solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo (Artículo 67)

N/REF:

agl

FECHA:

26/10/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula cuestión respecto de la aplicación del artículo 67.3 del EBEP, referido a la jubilación forzosa y a la prolongación de la permanencia en el servicio activo

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

A partir de la fecha de entrada en vigor del EBEP, las Administraciones Públicas competentes están obligadas a motivar la aceptación o, en su caso, la denegación de la solicitud de la permanencia en el servicio activo

RESPUESTA:

En primer lugar, y de acuerdo con lo dispuesto en la disposición final cuarta apartado uno de la Ley 7/2007, de 12 de abril, el artículo 67 de la Ley se incluye dentro de los preceptos cuya entrada en vigor se ha producido el 13 de mayo de 2007, es decir “en el plazo de un mes a partir de la publicación en el BOE”, como dispone textualmente el apartado uno de dicha disposición.

Efectivamente, la entrada en vigor de la Ley 7/2007, se produce de forma escalonada pues, de acuerdo con el contenido de la disposición final cuarta de la misma, hay que distinguir los preceptos que tienen una eficacia demorada hasta la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto, de aquellos otros cuya entrada en vigor se ha producido en 13 de mayo.

El apartado dos de la disposición final cuarta señala textualmente la parte del EBEP cuya aplicación queda diferida al momento que entren en vigor las leyes de desarrollo. En concreto, lo establecido en el capítulo dos y tres del título tercero, excepto el artículo 25.2 y en el capítulo tercero del título quinto sólo es aplicable cuando estén en vigor las correspondientes *“leyes de Función Pública que se dicten en su desarrollo”*.

El artículo 67 del EBEP cuyo título es la jubilación se ubica dentro del Capítulo II de la Ley bajo la rubrica de pérdida de la relación de servicio que, a su vez, forma parte del Título cuarto que regula la adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Según una interpretación sistemática de las normas, la ubicación del artículo 67 fuera de aquellos preceptos que, de acuerdo con la disposición final cuarta tienen una eficacia demorada, obliga concluir que la entrada en vigor de lo dispuesto en el artículo 67 se ha producido el 13 de mayo de 2007.

En segundo lugar, es necesario analizar el contenido del artículo 67 en sus distintos apartados al objeto de determinar la eficacia directa de los mismos y precisar su alcance dispositivo inmediato.

El apartado dos del artículo 67 establece textualmente lo siguiente: *“por ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las*

jubilaciones voluntaria y parcial". En este apartado, el legislador básico difiere la jubilación voluntaria y parcial de los funcionarios a las condiciones que pueda establecer el legislador estatal en una ley especial posterior.

A su vez, el apartado tres del artículo señala que *"la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los 65 años de edad.*

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumplan 70 años de edad.

La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación".

Siguiendo un criterio de interpretación literal del precepto, es decir en el sentido propio de las palabras, de acuerdo con lo que dispone el título preliminar del Código Civil para interpretar las normas, el contenido de apartado tres del artículo 67 tiene un carácter claramente dispositivo cuando señala *"la Administración Pública competente deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación*".

De la lectura del precepto y, de acuerdo con el sentido propio de las palabras empleadas, se deduce claramente que la intención del legislador es instituir la obligación de la Administración Pública competente de resolver de forma motivada la aceptación o, en su caso, la denegación de la solicitud de prolongar la permanencia en el servicio activo.

Se concluye, pues, según las anteriores consideraciones, que a partir de la fecha de entrada en vigor del EBEP, las Administraciones Públicas competentes están obligadas a motivar la aceptación o, en su caso, la denegación de la solicitud de

la permanencia en el servicio activo. La posibilidad de aceptar o denegar la solicitud de la prolongación es, pues, una competencia que atribuye el legislador básico a las Administraciones Públicas competentes y que deben ejercitar en el marco de su potestad de su autoorganización.

La motivación deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 30/92, LRJPAC, es decir, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho y, en todo caso, cumpliendo los requisitos y condiciones establecidos en el artículo 58 de la Ley 30/92.

FETAP

[Vigencia de la Resolución de 31 de diciembre de 1996 que regula el procedimiento de la prolongación de la permanencia en el servicio activo \(Artículo 67; Disposición Derogatoria Única\)](#)

N/REF:

agl

FECHA:

12/12/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta sobre la vigencia de la Resolución de 31 de diciembre de 1996 (BOE 1-1-1997) que regula el procedimiento de la prolongación de la permanencia en el servicio activo de los funcionarios públicos en el ámbito de la Administración General del Estado

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Las normas procedimentales que, en el ámbito de la Administración General del Estado regulan el derecho a solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo, contenidas en la Resolución de 31 de diciembre de 1996, se mantienen en vigor

RESPUESTA:

El apartado 3 del artículo 67 de la Ley 7/2007, de 13 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante EBEP, establece que la

solicitud de la prolongación de la permanencia en el servicio activo se lleva a cabo *“en el términos de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de ese Estatuto”*.

A su vez, la disposición derogatoria única del EBEP deroga expresamente determinadas disposiciones con rango de Ley que tienen el alcance de normativa básica del Régimen de la Función Pública, aunque precisando que dichas disposiciones *“quedan derogadas con el alcance establecido en el disposición final cuarta”* que, a tal efecto, establece en su apartado tercero:

“Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de 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”.

Se plantea, pues, la cuestión de la vigencia de la Resolución de 31 de diciembre de 1996 que establece la normas de procedimiento de la prolongación de la permanencia en el servicio activo de los funcionarios públicos en el ámbito de la Administración General del Estado, a tenor de la Disposición derogatoria del EBEP en relación con lo dispuesto la Disposición final cuarta, apartado tercero.

En primer lugar, se señala que las normas de procedimiento que regulan la prolongación de la permanencia en el servicio activo contenidas en el Resolución del 31 de diciembre de la Secretaría General para la Administración Pública no tienen carácter de norma básica y, por tanto, su ámbito de aplicación es la Administración General del Estado.

Dicha Resolución se dictó en desarrollo del artículo 107 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que facultaba al Secretario de Estado para la Administración Pública *“para dictar las*

normas de procedimiento complementarias de las establecidas en la citada Disposición”

La Disposición adicional séptima de la Ley 13/96, antes citada, modificó, con el carácter de norma básica, el artículo 33 de la Ley 30/1984, estableciendo el derecho de los funcionarios de las distintas Administraciones Públicas a prolongar la permanencia en el situación de servicio activo, como máximo hasta que cumplan los 70 años.

El apartado segundo de la misma Disposición estableció con el carácter de norma no básica que *“los funcionarios civiles de la Administración General del Estado y de las Entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ellas podrán optar por la prolongación de la permanencia en el servicio activo, mediante escrito dirigido al órgano competente para acordar su jubilación con una anticipación de dos meses, como mínimo, a la fecha en que cumplan los 65 años de edad”*.

La Resolución de 31 de diciembre de 1996, en su apartado cuarto completa la anterior previsión estableciendo textualmente que *“el escrito de solicitud deberá presentarse al órgano competente con una antelación mínima de dos meses a la fecha en la que el funcionario cumpla la edad de jubilación forzosa”*.

Se estima que, de acuerdo con la Disposición final cuarta, apartado tercero del EBEP, las normas procedimentales que, en el ámbito de la Administración General del Estado regulan el derecho a solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo, contenidas en la Resolución de 31 de diciembre de 1996, se mantienen en vigor.

No puede entenderse derogada la Resolución de 31 de diciembre puesto que, con el carácter de norma no básica, se limita a regular los órganos y el procedimiento de las solicitudes de prolongación de permanencia en el servicio activo. Tiene

pues, la consideración de *“norma de gestión de recursos humanos”* como señala el apartado tercero de la Disposición final cuarta del EBEP. Su contenido, además, no resulta incompatible con lo establecido en el EBEP.

La Resolución citada sólo se ha visto modificada por el EBEP en el sentido que impone el artículo 67.3, es decir, en la obligación que impone a las Administraciones Públicas de *“resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación”*.

FETAP

Rehabilitación de la condición de funcionario

Procedimiento a seguir en materia de rehabilitación de los funcionarios públicos
(Artículo 68)

N/REF:

C341/07

FECHA:

13/07/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa a la rehabilitación en la condición de funcionario del Cuerpo de Policía Local al amparo de lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El procedimiento a seguir en materia de rehabilitación de los funcionarios públicos en el ámbito de la Administración General del Estado se regula en el Real Decreto 2669/1998, de 11 de diciembre

RESPUESTA:

El personal funcionario de los Cuerpos de Policía Local de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.2 del Estatuto Básico se rige por dicho Estatuto y por la

legislación de las Comunidades Autónomas, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

En este sentido, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, en concreto en su artículo 52, se establece que:

“Los Cuerpos de Policía Local son institutos armados, de naturaleza civil con estructura y organización jerarquizada, rigiéndose, en cuanto a su régimen estatutario, por los principios generales de los Capítulos II y III del Título I y por la sección cuarta del Capítulo IV del Título II de la presente Ley, con adecuación que exija la dependencia de la administración correspondiente, las disposiciones dictadas al respecto por las Comunidades Autónomas y los reglamentos específicos para cada cuerpo y demás normas dictadas por los correspondientes ayuntamientos. Por lo que respecta al ejercicio de los derechos sindicales, y en atención a la especificidad de las funciones de dichos cuerpos, les será de aplicación la Ley que se dicte en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional segunda, apartado 2, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical”.

En concreto en la sección cuarta del capítulo IV del título II de dicha Ley se regula el régimen disciplinario, sin que se plantee un conflicto entre dicha regulación y las previsiones del Estatuto Básico relativas a la rehabilitación en la condición de funcionario de carrera.

Ahora bien, habrá de estarse a la prelación de fuentes señalada en relación con las Policías Locales, en concreto a la normativa de desarrollo de la respectiva Comunidad Autónoma de dicho precepto del Estatuto Básico y, en su caso, las normas específicas de la Entidad Local, para determinar el procedimiento y condiciones de aplicación de dicha previsión al supuesto planteado.

En este sentido, en la Constitución española en su artículo 148.1.22^a se contempla que las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias en materia de

“coordinación y demás facultades en relación con las policías locales en los términos que establezca una ley orgánica”. Dicha previsión ha sido desarrollada por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en concreto en su artículo 39, donde señala que *“corresponde a las Comunidades Autónomas, de conformidad con la presente Ley y con la de Bases de Régimen Local, coordinar la actuación de las Policías locales en el ámbito territorial de la Comunidad, mediante el ejercicio de las siguientes funciones:*

a) Establecimiento de la normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la Bases de Régimen Local.

c) Fijar los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las Policías locales,...”

En el ámbito de competencias de este Centro Directivo y en relación con el personal funcionario al servicio de la Administración General del Estado incluido en el ámbito de aplicación del artículo 1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, el procedimiento a seguir en materia de rehabilitación de los funcionarios públicos en el ámbito de la Administración General del Estado se regula en el Real Decreto 2669/1998, de 11 de diciembre, en vigor al amparo de lo dispuesto en la disposición final cuarta del Estatuto Básico.

TÍTULO VI. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Excedencia

FETAP-CCGT

Cómputo de los plazos en la excedencia por cuidado de familiares tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres (Artículo 89.4)

N/REF:

C/389/07

FECHA:

02/08/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se formula consulta relativa al cómputo de los plazos en la excedencia para atender al cuidado de un hijo tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El período de cómputo de la excedencia para atender al cuidado de un hijo viene determinado por el día de nacimiento del menor, pudiendo permanecer en esta situación el plazo máximo previsto legalmente a partir de dicha fecha, esto es, tres años

RESPUESTA:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica de Igualdad), en concreto en la Disposición adicional decimonovena, contempla una modificación del régimen jurídico de la

excedencia por cuidado de familiares, posteriormente incorporada en la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

En este sentido, a través de la modificación del artículo 29.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, se establece que la duración máxima del período de excedencia por cuidado de cada hijo será de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento, contemplando una reserva del puesto de trabajo que desempeñaban de dos años y posibilitando la participación de los funcionarios en dicha situación administrativa en los cursos de formación convocados por la Administración.

En relación con dicha previsión, la disposición transitoria sexta de la Ley Orgánica de Igualdad establece de forma expresa que *“los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado”*.

Por tanto, y en orden a la resolución de la consulta planteada, esto es, duración del período de reserva de puesto de trabajo de una funcionaria que fue declarada en excedencia por cuidado de hijos el 3 de octubre de 2005, reingresando al servicio activo el 28 de septiembre de 2006, y que ha solicitado un nuevo período de excedencia en virtud del mismo sujeto causante, procede determinar en primer lugar el alcance de la retroactividad prevista en la Ley Orgánica de Igualdad, para posteriormente analizar el supuesto concreto.

Primero. *Efectos de la retroactividad en relación con las excedencias por cuidado de familiares.*

En primer lugar, en lo concerniente al régimen de excedencias, y al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria sexta de la Ley Orgánica de Igualdad, ha de

señalarse que, en relación con las excedencias por cuidado de familiares reconocidas a partir del 1 de enero de 2006, la duración máxima del período de excedencia es de tres años, debiendo ampliarse el período de reserva del puesto de trabajo a dos años.

En este sentido la retroactividad únicamente se plantea en el marco temporal fijado por el legislador en relación con hechos causantes *“originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado”*. En relación con dichas previsiones normativas, las normas jurídicas, como regla general, no poseen carácter retroactivo. Este principio es sentado por el Código Civil, al establecer en su artículo 2 que *“las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario”*.

No obstante, cabe la posibilidad de que el legislador establezca la retroactividad de las leyes, lo que supone que los efectos que despliega la norma desde su entrada en vigor se extienden, no sólo a los hechos que acontezcan desde entonces, sino también a aquellos hechos ocurridos con anterioridad a que la ley nazca a la vida jurídica, para lo que el legislador tendrá que establecer cuáles es el alcance de dicha retroactividad, o dicho de otra manera, cuáles son los efectos que la nueva norma despliega sobre los hechos acaecidos en el pasado.

En el presente asunto, el legislador, a través de la disposición transitoria antes transcrita, ha dispuesto que los preceptos modificados de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, tendrán efecto retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

En este sentido, el criterio de este Centro Directivo, en orden al impulso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es favorable a la consideración como vigente del hecho causante en relación con las excedencias vigentes a 1 de enero de 2006, por lo que se les aplicaría el régimen previsto en la modificación normativa analizada, esto es, el reconocimiento de un período

máximo de duración de la excedencia de 3 años, con un período de reserva del puesto de trabajo de 2 años.

Segundo. *Régimen de la excedencia por cuidado de hijos*

En relación con la consulta planteada relativa al derecho al disfrute de la excedencia por cuidado de un hijo de modo discontinuo en atención al mismo sujeto causante y el tiempo de permanencia en esta situación con reserva de puesto, procede informar lo siguiente:

- El período de excedencia es único por cada sujeto causante.
- El período de cómputo de la excedencia viene determinado por el día de nacimiento del menor, pudiendo permanecer en esta situación el plazo máximo previsto legalmente a partir de dicha fecha, esto es, tres años, en este caso, hasta el 3 de mayo de 2008
- Durante el citado período la funcionaria puede solicitar la reincorporación al servicio activo en cualquier momento, y tantas veces como conforme a su interés la funcionaria haya solicitado el pase a la excedencia por cuidado de familiares, sujetándose al procedimiento previsto para el reingreso al servicio activo.
- La reserva del puesto de trabajo que conlleva la situación de excedencia voluntaria citada se inicia cuando se concede por primera vez el pase a dicha situación y tiene una duración máxima en atención a la modificación normativa analizada de dos años naturales contados a partir del momento indiciado.

Ahora bien, en ningún caso, la reincorporación supone modificación de la fecha que pone término al período de disfrute de la reserva de puesto, cuyo plazo comenzó a computarse, conforme a la información facilitada en el escrito de consulta, el día de declaración de la excedencia, esto es, el 3 de octubre de 2005. Dicha reserva de puesto, atendiendo a la modificación normativa analizada, tiene un plazo máximo de duración que precluye el 3 de octubre de 2007.

- Por tanto, puede disfrutarse el período de excedencia para el cuidado de hijo, de modo discontinuo dentro del marco temporal prefijado, sin que en ningún caso, el reingreso al servicio activo conlleve una suspensión del citado plazo.

En consecuencia, sin perjuicio de las competencias del Centro Gestor, el criterio de este Centro Directivo, de conformidad con lo expuesto, es que la interesada puede permanecer en excedencia para el cuidado de hijo, en atención al mismo sujeto causante dentro del marco temporal de disfrute de la misma que concluye, conforme a la información suministrada en el escrito de consulta, el 3 de mayo de 2008. La misma tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta el día 3 de octubre de 2007, en virtud de la modificación normativa efectuada por la Ley Orgánica de Igualdad.