

## PRIMER EJERCICIO

### GRUPO A1. LEGISLACIÓN

TEMA 6. Los recursos humanos en las administraciones públicas: tipología de empleo público; la contratación laboral en la Administración; instrumentos de racionalización, oferta de empleo público y relaciones de puestos de trabajo; acceso al empleo público; situaciones administrativas; promoción profesional y tipos de carrera administrativa; la extinción de la relación de servicio. Políticas públicas de igualdad y no discriminación. La lucha contra la violencia de género.

## ÍNDICE

### 1. RESUMEN EJECUTIVO Y RELACIÓN CON OTROS TEMAS

### 2. LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

#### 2.1. Tipología de empleo público

#### 2.2. La contratación laboral en la Administración

#### 2.3. Instrumentos de racionalización, oferta de empleo público y relaciones de puestos de trabajo

#### 2.4. Acceso al empleo público

#### 2.5 Situaciones administrativas

#### 2.6. Promoción profesional y tipos de carrera administrativa

#### 2.7. La extinción de la relación de servicio

### 3. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### 4. LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

## **1. RESUMEN EJECUTIVO Y RELACIÓN CON OTROS TEMAS**

El contenido de este tema se refiere a la regulación del empleo público en nuestro país: los tipos de empleados públicos, la contratación laboral en la Administración, los instrumentos de racionalización del empleo público, y las formas de acceso al mismo. Asimismo, se recogen las situaciones administrativas, la promoción profesional y tipos de carrera administrativa y la extinción de la relación de servicio. Por último, el tema hace referencia a las políticas públicas de igualdad y no discriminación y a la lucha contra la violencia de género, tanto en general como en el ámbito del empleo público.

Este tema guarda relación general con los restantes temas del bloque A.1 “Derecho público y gestión pública”.

## **2. LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **2.1. Tipología de empleo público**

El artículo 8.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TREBEP)<sup>1</sup>, establece que son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

El artículo 8.2 del TREBEP clasifica a los empleados públicos en los siguientes cuatro tipos: a) funcionarios de carrera; b) funcionarios interinos; c) personal laboral, (ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal); y d) personal eventual.

Por otro lado, el artículo 13 del TREBEP crea la figura del “Personal Directivo” con el propósito de que sea el personal que asuma las funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas. Esta figura que no constituye propiamente un nuevo tipo de empleado público, sino una forma de selección de empleados públicos.

Se indican a continuación las principales características de los tipos de empleados públicos que establece el artículo 8.2, así como de la nueva figura del “personal directivo”.

---

<sup>1</sup> La normativa básica estatal en materia de empleo público se recoge fundamentalmente en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP); la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública; y la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas

Junto con las citadas normas legales, existen diversas normas reglamentarias que regulan el acceso a la función pública, las situaciones administrativas de los funcionarios y el régimen disciplinario.

### **2.1.1. Funcionarios de carrera (artículo 9 TREBEP)**

De acuerdo con el artículo 9.1 del TREBEP, son funcionarios de carrera quienes, 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 profesionales retribuidos de carácter permanente.

En todo caso, establece el artículo 9.2, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.

### **2.1.2. Funcionarios interinos (artículo 10 TREBEP)**

Establece el artículo 10 del EBEP que son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años.
- La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
- La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP.
- El exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

### **2.1.3. Personal laboral (artículo 11 TREBEP)**

De acuerdo con el artículo 11 del TREBEP se trata del personal que presta sus servicios retribuidos en las Administraciones Públicas, en virtud de un contrato de trabajo sometido a la legislación laboral

En función de la duración del contrato, el personal laboral podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso las funciones que correspondan exclusivamente a los funcionarios de acuerdo con el artículo 9.2, por implicar una participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

#### **2.1.4. Personal eventual (artículo 12 TREBEP)**

Según el artículo 12 del TREBEP el personal eventual es aquel tipo de personal que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal.

El nombramiento y cese del personal eventual serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

#### **2.1.5. Personal directivo (artículo 13 TREBEP)**

El artículo 13 del EBEP crea la figura del “Personal directivo” como aquel que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas.

Corresponde al Gobierno y a los órganos de gobierno de las comunidades autónomas establecer en desarrollo del TREBEP, el régimen jurídico específico del personal directivo, así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo con los siguientes principios:

- Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.
- Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.
- El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.
- La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva.
- Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

## 2.2. La contratación laboral en la Administración

El artículo 7 del TREBEP establece 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 del TREBEP que así lo dispongan. En concreto, se aplican al personal laboral:

- a. Derechos individuales del art. 14, salvo el de "inamovilidad de funcionarios de carrera".
- b. Derechos individuales ejercidos colectivamente del art. 15
- c. Permisos por conciliación del art. 49, pero no los del art. 48 (solo a funcionarios). Resto de permisos y vacaciones, se remite al ET y CC por art. 51.
- d. Código de Conducta del Capítulo VI
- e. Régimen disciplinario del Título VII

Además de lo previsto en el TREBEP, la contratación laboral en la Administración Pública se rige fundamentalmente por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET); siendo esta la norma base que se aplica a todo el personal laboral. También se aplican los preceptos del ET en todo aquello que no sea desarrollado por el Convenio Colectivo ni contradiga al TREBEP.

En cuanto a las normas convencionales el IV Convenio Colectivo Único (suscrito el 4 de marzo de 2019) constituye la norma convencional principal aplicable a la mayoría del personal laboral de la Administración General del Estado.

De acuerdo con su artículo 1 este convenio colectivo será de aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos.

Se incluye asimismo en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo al personal laboral que preste servicios en:

- a) La Administración de Justicia no transferida.
- b) La Administración de la Seguridad Social,
- c) El Consejo de Seguridad Nuclear.
- d) La Agencia Española de Protección de Datos.
- e) El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.
- f) Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo

Existen otros Convenios Colectivos para personal laboral específico, que quedan excluidos del ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo Único (artículo 2), como es el caso del personal laboral de Instituto Cervantes, el INAEM, la AEAT, el personal laboral que presta servicios en el exterior, etc.

En cuanto a la selección de personal laboral, el art. 61.7 TREBEP establece que la selección del personal laboral fijo se hará por oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos. Para ello, el Título II del 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, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, se encarga de definir la forma de determinar las convocatorias:

- a. Aprobación de la OEP
- b. Convocatoria por el Departamento Ministerial competente previo informe favorable de la DG Función Pública
- c. Realización de las pruebas
- d. Formalización de los contratos
- e. Adquisición de la condición de personal laboral fijo tras la superación del periodo de prueba

Por otro lado, el personal laboral, tendrá las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral. En función de la duración del contrato, éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal (art. 11 TREBEP).

### 2.3. Instrumentos de racionalización, oferta de empleo público y relaciones de puestos de trabajo

Según lo establecido en el artículo 69 del TREBEP la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Las Administraciones Públicas podrán aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal
- Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- Medidas de movilidad.
- Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa.
- La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público.

La planificación estratégica de los recursos humanos obtiene un especial protagonismo en el reciente Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, identificándola como “el fundamento de actuación en materia de función pública” (art. 107.1). Esta planificación estratégica de los recursos humanos “se estructura a través de planes de ámbito general, planes específicos de los departamentos ministeriales u organismos públicos, sin perjuicio de planes de reestructuración de sectores concretos” (art. 107.4).

Las Administraciones Públicas cuentan con instrumentos que permiten la racionalización del conjunto de efectivos o puestos de trabajo de los que disponen, atendiendo así al principio de eficiencia que rige la actuación de las Administraciones

Públicas en virtud del art 103.1 de la Constitución. Dentro de los instrumentos que permiten la racionalización de la gestión de los recursos humanos se encuentran la Oferta de Empleo Público y las Relaciones de Puestos de Trabajo.

### **2.3.1. La Oferta de Empleo Público**

El artículo 70 del TREBEP establece que las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público (en adelante, OEP), o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la OEP o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Continúa señalando este artículo que la OEP o instrumento similar, se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, y deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente. La OEP podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

De manera más específica, 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, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, dispone en su artículo 7 que las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de OEP, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio. Continúa señalando el artículo 8 que la OEP será aprobada, en su caso, por el Gobierno en el primer trimestre de cada año. Excepcionalmente, cuando existan necesidades urgentes de incorporaciones de personal, el Gobierno podrá aprobar ofertas de empleo público para ámbitos administrativos específicos.

Una vez aprobada la OEP, los Departamentos a los que figuren adscritos los correspondientes Cuerpos y Escalas de funcionarios procederán a la convocatoria de los procedimientos selectivos de acceso para las vacantes previstas de dichos Cuerpos o Escalas, previo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública.

En los últimos años, hay que señalar que, en el ámbito de la AGE se han recogido numerosas medidas de planificación de recursos humanos y de racionalización de efectivos, entre las que podemos citar como más relevantes el establecimiento de una tasa máxima de reposición de efectivos (por ejemplo en la OEP de la AGE para 2013 prevé tasa de reposición del 10%) y el establecimiento de sectores declarados prioritarios o deficitarios de personal a los que se orienta especialmente la incorporación de nuevos efectivos o los reingresos. En particular, las necesidades urgentes de incorporaciones de personal se han concretado en OEP específicas para



cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado complementarias a la OEP general para el resto del Sector Público Estatal.

### **2.3.2. Las Relaciones de Puestos de Trabajo**

Según el artículo 74 del TREBEP las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo (en adelante, RPT) u otros instrumentos organizativos similares, que comprenderán al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas a que estén adscritos en su caso, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

Cada Centro directivo (Ministerio u Organismo) tendrá una RPT donde figuren los puestos de trabajo aprobados para el mismo, diferenciándose entre RPT de personal laboral y RPT de personal funcionario.

Para el personal funcionario las RPT deberán contener los siguientes datos:

- Código del puesto: es como su DNI, único y exclusivo para cada puesto.
- Denominación del puesto.
- Sistema de provisión: concurso o libre designación
- Retribuciones complementarias: nivel y complemento específico
- Grupos de adscripción: si pueden ser desempeñados por el subgrupo A1/A2/C1/C2. Si pueden ser ocupados por funcionarios del Estado solamente o también de otras Administraciones.
- Los cuerpos o escalas a los que está excluida su cobertura.
- Titulación académica: sólo si se requiere una titulación específica para el desempeño del puesto.
- Formación específica: si es necesaria la posesión de un curso específico para su desempeño.
- Otras anotaciones: en este apartado se pueden incluir observaciones que ofrecen información sobre el puesto, entre ellas: atención al público, lengua de la CCAA, horario especial.

A través de la gestión de las RPT se puede llevar a cabo la planificación de los recursos humanos, ya que dicha gestión abarca diferentes aspectos como: la creación de puestos (cuando se crea una unidad nueva a nivel mínimo de Subdirección General, se debe crear también su RPT en la que se incluirán todos los puestos adscritos a dichas unidades); las reclasificaciones de puestos (los puestos, una vez creados, pueden ser modificados en sus características para adaptarlos a sus nuevas competencias, titulaciones, nivel o complemento específico); las desconcentraciones de puestos (en la gestión de los puestos se pueden llevar los puestos, sin cambiar sus características, de una unidad a otra); la refundición de puestos (a través de las RPT se suelen acometer la simplificación de puestos, agrupando varios puestos en uno solo que tenga una gran variedad de funciones) y la supresión de puestos (mediante la amortización de puesto que supone su eliminación de la RPT).

## **2.4. Acceso al empleo público**

El acceso al empleo público ha de realizarse conforme a los principios de mérito y capacidad recogidos en el art 103.3 de la Constitución Española, a los que se añade, de acuerdo con el art 55 del TREBEP, el principio de igualdad. La aplicación de estos principios exige que el ingreso al servicio de la Administración deba producirse a través de un procedimiento complejo, de carácter competitivo.

En el ámbito de la AGE la regulación del acceso al empleo público se recoge en el TREBEP, así como en 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, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

De acuerdo con el artículo 55.2 del TREBEP los principios de los procedimientos de selección, además de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, son los siguientes:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Los requisitos generales, de acuerdo con el artículo 56 del TREBEP, para poder participar en los procesos selectivos, son los siguientes:

- a) Tener la nacionalidad española.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del Cuerpo o Escala al que se opta.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier AAPP o de los órganos constitucionales o estatutarios de las CCAA, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado.
- e) Poseer la titulación exigida para el ingreso en el Cuerpo o Escala al que se aspire.

El artículo 60 del TREBEP regula los órganos de selección, estableciendo que 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. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

El Reglamento General de Ingreso del Personal establece para la AGE, en su artículo 10, que son órganos de selección los Tribunales y las Comisiones Permanentes de Selección.

Los Tribunales serán nombrados, salvo excepción justificada, en cada orden de convocatoria y les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas. A las Comisiones Permanentes de Selección se encomienda el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas para el acceso a aquellos Cuerpos y Escalas en los que el elevado número de aspirantes y el nivel de titulación o especialización exigidos así lo aconseje. Las Comisiones Permanentes de Selección se establecerán por Orden del Ministerio para las Administraciones Públicas, previo acuerdo, en su caso, con el Departamento a que estén adscritos los Cuerpos o Escalas objeto de selección.

En el caso del personal laboral, 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.

Por lo que se refiere a los sistemas de selección, el artículo 61 del TREBEP establece que los sistemas selectivos son tres: la oposición (pruebas competitivas de capacidad), el concurso (valoración de méritos sin pruebas de capacidad) y el concurso-oposición (mezcla de ambos). La posibilidad de empleo de dichos sistemas opera de modo diverso en relación con los funcionarios de carrera, en los que el concurso sólo cabe cuando una ley excepcionalmente lo prevea, y el personal laboral, respecto del cual se admiten indistintamente los tres sistemas.

Así, el artículo 61.6 del TREBEP establece que para los funcionarios de carrera los sistemas selectivos serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Solo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

En cuanto al personal laboral, de acuerdo con el artículo 61.7 se seleccionará mediante oposición, concurso-oposición, o bien concurso de valoración de méritos.

Las reglas generales de los procesos selectivos que se establecen en el TREBEP pueden resumirse de la forma siguiente:

- Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas para las personas con discapacidad.
- Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

- Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.
- Los procesos selectivos que 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, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.
- Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria. No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

De acuerdo con el artículo 62 del TREBEP para adquirir la condición de funcionario de carrera se exige:

- a) Superación del proceso selectivo.
- b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.
- c) Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del ordenamiento jurídico.
- d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

Para el caso del personal laboral el acceso al empleo público se formaliza a través del contrato de trabajo, previa justificación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

## 2.5. Situaciones administrativas

Las situaciones administrativas hacen referencia a los diversos estados por los que pueden pasar los funcionarios de carrera desde que entran al servicio de la Administración y que contemplaría el desempeño del puesto de trabajo y situaciones asimiladas, así como otras circunstancias en que la relación se altera por diversas causas sin extinguirse.

El TREBEP en el art. 85.1 establece las siguientes situaciones administrativas de los funcionarios de carrera:

- a) Servicio activo, que constituye el estado normal del funcionario: cuando se encuentra prestando servicios en cualquier Administración o entidad pública, o en situaciones análogas: permisos, bajas, comisiones de servicio, expectativa de destino, etc. Los funcionarios en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma (art. 86 TREBEP).
- b) Servicios especiales, cuando el funcionario se encuentra en alguna de las circunstancias especiales que se determinan en el art. 87 TREBEP: miembros del Gobierno, de las Cortes Generales o Parlamentos, personal eventual, en instituciones europeas, etc.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas, cuando el funcionario, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtenga destino en una Administración Pública distinta (art. 88 TREBEP).
- d) Excedencia, regulándose los distintos tipos en el art. 89 (excedencia voluntaria por interés particular, por cuidado de familiares, por razón de violencia de género, etc), Dependiendo del tipo de excedencia, se tendrá derecho a conservar el puesto, el tiempo computará en trienios, antigüedad, etc.
- e) Suspensión de funciones, situación que se declara de oficio por la Administración a consecuencia de un procedimiento sancionador administrativo o penal, incoado contra el funcionario, privándole temporalmente del ejercicio de sus funciones y de los derechos y prerrogativas anejos a su condición de funcionario.

El Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, desarrolla esta regulación del TREBEP en el ámbito de la Administración General del Estado.

Por otro lado, el art. 85.2 del TREBEP permite que además de las situaciones administrativas establecidas en su apartado 1, las leyes de función pública que lo

desarrollen puedan regular otras, en los supuestos, con las condiciones y con los efectos que determinen, en determinadas circunstancias.

## **2.6. Promoción profesional y tipos de carrera administrativa**

El TREBEP dedica el capítulo II del título III, artículos 16 a 20, a la regulación del derecho a la carrera profesional y a la promoción interna.

El artículo 16 establece que los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional y define la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

El TREBEP distingue entre cuatro modalidades de carrera. Por un lado, distingue entre carrera propiamente dicha, es decir, la progresión en el sistema de grados, categorías, escalones o puestos; y promoción interna, es decir, la progresión cambiando de cuerpo o escala. Por otro lado, distingue entre horizontal, cuando la progresión no supone un ascenso de categoría en el sistema de puestos o de cuerpos; y vertical, cuando la progresión es también un ascenso.

Combinando ambos conceptos se obtienen las cuatro modalidades de carrera que se detallan en el EBEP:

- Carrera vertical: consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo. Es el concepto clásico de ascenso: una persona progresa en su carrera ocupando un puesto de mayor nivel que el anterior.
- Carrera horizontal: consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Es decir, sin moverse del puesto que se ocupa, se trata de progresar en un sistema paralelo de carrera, en el que se mide el avance profesional en distintas categorías, a través de la experiencia en el desempeño de ciertas tareas, la superación de actividades formativas o pruebas de aptitud, o la consecución con éxito de objetivos de la unidad.

El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, establece en su artículo 122 que la carrera horizontal en la Administración del Estado se articula en cuatro tramos, en los que se irá ascendiendo de manera consecutiva de acuerdo con la trayectoria profesional, los resultados de la evaluación de desempeño, el cumplimiento de un itinerario de formación especializada, o la adquisición de competencias y cualificaciones profesionales. Se deberá permanecer cinco

años y en el primer tramo y seis años en los siguientes antes de poder ascender al siguiente.

- Promoción interna vertical: consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, de los explicados en el punto 2.4 (A1, A2, B, C1, C2) a otro superior, a través de un proceso selectivo. Este proceso selectivo por el que se accede a un cuerpo de un subgrupo superior debe garantizar, como los procesos de turno libre, el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los que aparecen en el artículo 55 del EBEP, como la publicidad, la transparencia, la imparcialidad e independencia de los miembros del órgano de selección, la adecuación a las tareas a desempeñar y la agilidad. El proceso selectivo es distinto del de turno libre, ya que las personas que participan en él ya tienen la condición de funcionarios de carrera y han acreditado conocimientos y capacidades de los que no tienen por qué examinarse de nuevo.

Normalmente se puede optar al ascenso a los cuerpos o escalas del subgrupo inmediatamente superior, pero para ser admitido en el proceso selectivo es necesario cumplir los requisitos de titulación

- Promoción interna horizontal: de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 del TREBEP, consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, a través de un proceso selectivo distinto al del turno libre. Es la normativa de función pública la que debe determinar a qué cuerpos de un subgrupo pueden acceder por promoción interna miembros de otros cuerpos del mismo subgrupo.

La carrera profesional se articula en el TREBEP como un derecho de los funcionarios de carrera, que no es extensible al personal funcionario interino ni al personal eventual. Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

En cuanto al personal laboral, el artículo 19 del TREBEP regula la carrera profesional y promoción de este tipo personal, estableciendo que el personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

#### Grupos de clasificación profesional

Según establece el art. 76 del TREBEP, los funcionarios de carrera se clasifican profesionalmente en los siguientes grupos, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos:

- Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Por otro lado, según determina el art 77, el personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

#### Especial mención a la evaluación del desempeño

Un concepto vinculado al derecho a la carrera profesional, en concreto a la carrera horizontal, es la evaluación de desempeño. Se define en el artículo 20.1 del TREBEP como “el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados”, a través de sistemas transparentes, objetivos, imparciales y no discriminatorios.

Uno de los efectos de esa evaluación es la progresión en la carrera horizontal, como señala el artículo 119 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre: “La evaluación del desempeño positiva de cada período evaluado se tendrá en cuenta en la valoración del mérito de experiencia en los procesos de selección y provisión y para su aplicación en la progresión en los tramos de la carrera profesional horizontal. Asimismo, servirá para la identificación de necesidades formativas o la promoción de la participación en las mismas” De esta forma, la evaluación del desempeño afectará a la percepción de retribuciones complementarias de carácter variable, la progresión de la carrera profesional, la provisión de puestos de trabajo, la continuidad en el puesto de trabajo y la valoración de las necesidades formativas.

#### **2.7. La extinción de la relación de servicio**

Las circunstancias que dan lugar a la extinción de la condición de funcionario de carrera, se establecen en el artículo 63 del TREBEP:

- a) La renuncia a la condición de funcionario.



La renuncia del funcionario (art 64 TREBEP) constituye el acto mediante el que el funcionario manifiesta su voluntad de poner fin a la relación de servicio.

b) La pérdida de la nacionalidad.

La pérdida de nacionalidad (art 65 EBEP 5/2015), al ser un requisito para la adquisición del status de funcionarial, su extinción determina también la de éste.

c) La jubilación total del funcionario.

La jubilación (art 67 TREBEP) constituye la forma normal de extinción del status funcionarial. Se reconocen distintas modalidades: jubilación voluntaria (se declarará a petición del interesado cuando éste reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Sociales que le sea aplicable); jubilación forzosa por edad; jubilación por incapacidad permanente (que ha de acordarse previa la instrucción del oportuno expediente).

d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.

Dentro de las sanciones que pueden imponerse por las faltas disciplinarias que recoge el art 96 EBEP 5/2015 se encuentra la separación del servicio. Esta sanción implica la extinción definitiva del status funcionarial, así como el despido disciplinario en el caso del personal laboral, que sólo puede imponerse en el caso de faltas muy graves.

e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme (art 66 TREBEP).

### **3. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

El artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el apartado segundo de su artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Así, la no discriminación se constituye como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas.

Como regulación principal en materia de igualdad destaca la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que va más allá del reconocimiento de la igualdad “formal”, con el fin de avanzar hacia la verdadera efectividad de la

igualdad todavía pendiente. La Ley tiene un marcado carácter general y se propone incidir sobre el ordenamiento jurídico aplicando el principio de igualdad a todas las ramas del Derecho (laboral, civil, mercantil, administrativo etc.), con objeto de abordar el problema de la desigualdad desde una perspectiva integral.

La mayor novedad de esta ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio.

Instrumentos básicos son, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

El artículo 64 de la citada ley orgánica contempla la aprobación por el Gobierno, al inicio de cada legislatura, de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, que incluya objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

En cumplimiento de esta previsión, el Consejo de Ministros adoptó los acuerdos de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, y de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan.

En la actualidad, el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, tiene un doble objetivo: primero, abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y, segundo, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

También es importante destacar el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado, normativa que tuvo un impacto muy significativo en lo que respecta a la actuación del Instituto de las Mujeres. El citado real decreto desarrolla las Unidades de Igualdad, precisando su alcance, en tanto instrumentos para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado

Por último, ha de mencionarse el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025, aprobado por acuerdo del Consejo de

Ministros de 8 de marzo de 2022, que supone el compendio de la agenda política en materia de igualdad para los próximos cuatro años (2022-2025) del Gobierno de España y su principal instrumento para avanzar en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

#### **4. LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, si bien, no será hasta que se dicte la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuando se aborde el problema de la violencia de género desde una perspectiva integral y multidisciplinar, convirtiéndose de esta manera, en el principal instrumento legislativo en materia de lucha contra la Violencia de Género.

La Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que históricamente se ha ejercido sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad aún sin convivencia.

Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia:

##### Medidas de sensibilización, prevención y detención (arts.3 a 16 LO 1/2004)

Como medida general la Ley encomienda al Gobierno la puesta en marcha de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género. Asimismo, contempla otras medidas en ámbitos específicos.

##### Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género (arts.17 a 28 LO 1/2004)

1. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
2. Derechos laborales y de Seguridad Social. Derechos de las funcionarias pública

La Ley modifica el Estatuto de los Trabajadores para justificar las ausencias de trabajo de las víctimas de violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, la suspensión con reserva de puesto de trabajo, considerándose dicha suspensión como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo, y la extinción voluntaria del contrato de trabajo.

A fin de facilitar el acceso de las mismas al mercado laboral, la Ley prevé la puesta en marcha, en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, de

un programa específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas víctimas de la violencia, reconociéndoles el derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

### 3. Derechos económicos

La ley prevé la concesión de ayudas sociales, en concreto, una ayuda de pago único a aquellas víctimas que carezcan de rentas superiores al 75 por 100 del SMI recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que, debido a su edad, falta de preparación y circunstancias sociales, tengan especiales dificultades para obtener un empleo.

#### Tutela institucional (arts.29 a 32 LO 1/2004)

Se procede a la creación de dos órganos administrativos:

- La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, creada por el artículo 29 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, depende de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género,

Tiene como misión proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia de género e impulsar, coordinar y asesorar en todas las medidas que se lleven a cabo en esta materia.

- El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer es un órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cuya persona titular ejercerá su presidencia al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Estos informes, estudios y propuestas considerarán de forma especial la situación de las mujeres con mayor riesgo de sufrir violencia de género.