

I FORO DE EMPLEO PÚBLICO LOCAL

Por un empleo público local sostenible.

NORMATIVA BÁSICA ESTATAL

RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, (EBEP)

Artículo 1. Objeto.

- Establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos.
- Determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Se aplica al personal funcionario y laboral al servicio de las AA. PP. de:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas...
- c) Las Administraciones de las entidades locales...

NORMATIVA AUTONÓMICA

Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura

Artículo 3. **Ámbito de aplicación.**

Se aplica al personal funcionario y laboral al servicio de las AA. PP. de:

- a) La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura...
- b) Las Administraciones de las Entidades locales de Extremadura...

CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Dentro de la Administración existen distintos tipos de empleados con diferentes condiciones:

Personal funcionario de carrera.

Personal funcionario interino.

Personal laboral.

Personal eventual.

Personal funcionario de carrera.

- Han superado un proceso selectivo de oposición.
- Disponen de un nombramiento.
- Funciones que implican la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas.
- Relación con Administración se rige por el derecho administrativo.

Grupos:

- **Grupo A**, dividido en dos Subgrupos A1 y A2: título universitario de Grado.
- **Grupo B**: título de Técnico Superior.
- **Grupo C**, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, siendo C1 para el título de bachiller o técnico y C2 para el título de graduado en ESO.
- **Grupo E**: Agrupaciones Profesionales a que hacen referencia la disposición adicional sexta y disposición transitoria tercera del EBEP.

Personal funcionario interino.

Son 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:

- a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años.
- b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
- c) 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.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Personal funcionario interino: cese sin indemnización.

- a) Cobertura del puesto por personal funcionario de carrera.
- b) Razones organizativas: supresión o amortización del puesto.
- c) Finalización del plazo autorizado recogido en su nombramiento.
- d) Finalización de la causa que dio lugar al nombramiento.

Personal laboral.

Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser **fijo, por tiempo indefinido o temporal.**

- **Laborales Fijos.**
- **Laborales Indefinidos.**
- **Laborales Temporales.**

Laborales Fijos.

Aquellos formalmente contratados como tales, previa convocatoria de Oferta Pública de Empleo y tras la superación de los procesos selectivos, que garanticen en todo caso la observancia de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Laborales Indefinidos.

Encuentran su reconocimiento en el artículo 11.1 del EBEP, su regulación es escasa y únicamente han encontrado relleno a través de variados pronunciamiento judiciales, que han ayudado a suplir las carencias legislativas, siempre bajo el prisma de evitar diferencias con los trabajadores fijos. Los pronunciamientos judiciales se han producido generalmente por la utilización de forma arbitraria y abusiva por parte de las Administraciones Públicas de los cauces de incorporación temporal de efectivos laborales.

Laborales Indefinidos.

Requisitos:

- Es un juez el que otorga esa condición.
- Existencia de una necesidad estructural no reconocida oficialmente por la AP pero que ha sido cubierta mediante contratos temporales en fraude.
- Ocupación de una plaza vacante y reconocida a nivel estructural durante más de 3 años: el juez vinculará en su sentencia directamente al trabajador a la plaza ya existente.

Cese:

- Amortización de la plaza ocupada por el indefinido no fijo.
- Cobertura definitiva de la plaza ocupada por el indefinido no fijo.
- Derecho a indemnización fijada por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 28 de marzo de 2017, en 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Laborales Temporales.

Aquellos que, en virtud de contrato temporal de trabajo, prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la Administración.

Los principales contratos temporales se dan:

a) Por el objeto de la contratación:

- Obra o servicio determinado.
- Eventual por circunstancias de la producción.
- Contrato de interinidad.

b) Por su finalidad de incentivación del empleo:

- Contrato de jubilación parcial.
- Contrato de relevo.
- Contrato en prácticas.
- Contrato de formación.

Obra o servicio determinado

Objeto:

La realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, **no pudiendo tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo.**

Características del contrato:

- A tiempo completo o parcial.
- Duración: tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. No pudiendo superar los tres años de duración.
- El contrato deberá formalizarse siempre por escrito.
- Deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto y el trabajo a desarrollar.
- Indemnización: doce días de salario por cada año de servicio.

Eventual por circunstancias de la producción (circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos).

Objeto:

Atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Características del contrato:

- A tiempo completo o parcial.
- Duración: máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses. Los convenios colectivos podrán ampliar dicha duración máxima, sin que en ningún caso el contrato pueda superar el año de duración en un periodo de dieciocho meses.
- Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez.
- Deberá constar con claridad la causa o circunstancia que lo justifique.
- Indemnización: doce días de salario por cada año de servicio.

Contrato de interinidad

Objeto:

Sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección.

Características del contrato:

- Generalmente a jornada completa..
- Duración: la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- Especificar con claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección.

Se extinguirá por:

- la reincorporación del trabajador sustituido.
- el vencimiento del plazo legal establecido para la reincorporación.
- la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- el plazo que resulte de la aplicación en los procesos de selección en las AA. PP:

Contrato de jubilación parcial

Objeto:

Contrato de trabajo a tiempo parcial con el trabajador que concierta con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% en los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, bajo la modalidad de relevo.

Características del contrato:

- El trabajador que accede a la jubilación parcial debe tener al menos 60 años cumplidos; 33 años de cotizaciones efectivas en general y un periodo de antigüedad en la empresa de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación.
- El contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.
- Para poder realizar este contrato, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Contrato de relevo

Objeto:

Se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial..

Características del contrato:

- Generalmente su duración tendrá que ser como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse. Se extingue en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- Si la reducción de jornada y de salario alcanza el 75%, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.
- Deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos.

Contrato de en prácticas

Objeto:

Obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Características:

- Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación de grado medio o superior y no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.
- **Duración:** No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Pueden realizarse dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- La retribución del trabajador no puede ser inferior al 60% o al 75% durante el primer o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional.

Contrato de formación

Objeto:

Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Características:

- Se podrá celebrar este contrato generalmente con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.
- Duración: mínima de un año y máxima de tres años. Puede prorrogarse hasta dos veces.

Contrato de formación

Características:

- El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima legal.
- La retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el convenio y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.
- La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras y será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, o un certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo.

¡MUY IMPORTANTE!

- El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida.
- Los trabajadores que en un periodo de *treinta meses* hubieran estado *contratados* durante un plazo *superior a veinticuatro meses*, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, excepto para las relaciones laborales de interinidad , relevo y formativas.

Personal eventual.

Personal que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial:

- Su nombramiento y cese es libre. Cesan en todo caso cuando se produzca el cese de la autoridad a la que se preste la función de confianza.
- Su número y las características y retribuciones será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato.
- Su condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.
- Se le aplica el régimen general de los funcionarios de carrera.

Personal directivo profesional

Desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas. Se considerarán funciones directivas profesionales de carácter ejecutivo las referidas a la dirección, coordinación, evaluación y mejora de los servicios...

- **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.
- **Cese:** de forma directa.
- **Sujeto a evaluación.**
- La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley.
- **Duración máxima:** nombramientos temporales, dos años prorrogables por otros dos.