

Cuerpo Administrativo. Turno de Promoción Interna

TEMA 11

Ley de la Función Pública de la Región de Murcia: Objeto y ámbito de aplicación. Clases de personal y Régimen Jurídico respectivo.

Autor: Mariano Tébar Martínez

Fecha actualización: mayo 2023

ÍNDICE

RESUMEN.....	2
OBJETIVOS.....	2
1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
1.1. Introducción.....	3
1.2. Objeto y ámbito de aplicación.....	3
1.3. Personal docente, estatutario, investigador, del Consejo Jurídico de la Región de Murcia y del Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia.....	4
2. CLASES DE PERSONAL Y RÉGIMEN JURÍDICO RESPECTIVO.....	7
2.1. Personal que integra y no integra la función pública regional.....	7
2.2. Clasificación del personal en función de su régimen jurídico.....	9
2.2.1. Funcionarios de carrera. Definición, notas y clasificación.....	9
2.2.2. Personal Laboral. Definición, notas y clasificación.....	11
2.2.3. Funcionario Interino. Definición, clases y régimen jurídico.....	13
2.2.4. Personal eventual.....	17
2.2.5. Personal directivo profesional.....	17
BIBLIOGRAFÍA.....	19



Licencia Creative Commons de reconocimiento (attribution), no comercial (Non commercial) y sin obras derivadas (No Derivate Works).

RESUMEN.

La Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, se aplica con carácter general de manera directa al personal funcionario, bien sea de carrera o interino, si bien respecto del personal docente y el estatutario del SMS(que no olvidemos es una relación funcional especial), se le aplica con carácter supletorio al tener unas normas específicas en función de sus peculiaridades; lo mismo ocurre con el personal investigador. En cambio, no le es de aplicación al personal de la Asamblea Regional ni al de las Corporaciones Locales que tienen su propia normativa, ni incluso al personal que presta sus servicios derivados de un contrato administrativo (asistencias técnicas).

El personal laboral de la Administración, que puede ser de tres tipos: temporal, indefinido y fijo, se rige por la normativa laboral si bien hay determinados aspectos en donde son aplicables los preceptos contenidos en la normativa funcional.

El personal eventual o de confianza se rige por las condiciones que se determinen en su acto de nombramiento.

OBJETIVOS.

1. Clarificar los preceptos de nuestra Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, relativos al objeto y ámbito de aplicación, aplicando e interpretando los mismos al hilo de modificaciones normativas estatales de carácter básico, teniendo en cuenta que nuestro Texto Refundido trae causa de la Ley 3/1986, de 19 de marzo, en un contexto de Administración Autonómica menos compleja que la actual.
2. Explicar de la manera más pedagógica posible, el concepto de Administración Pública, diferenciándolo del de sector público, pues ello es fundamental en la mayoría de las ocasiones para discernir el personal que forma parte de la función pública regional y el que no.
3. Clasificar al personal según su régimen jurídico, con sus notas características, aspectos fundamentales, haciendo hincapié en el personal con especificidades en función de su actividad (docente, sanitario...).
4. Llamar la atención de la problemática del personal de las asistencias técnicas, de las peculiaridades del personal laboral que presta servicios en la Administración y de la nueva figura acuñada en el EBEP del Directivo Público Profesional.

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.1. Introducción.

Debemos partir que la actual Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, no deja de ser un Texto Refundido, aprobado por Decreto-Legislativo 1/2001, de 26 de enero, de lo que es fácilmente deducible que muchos preceptos han de ser aplicados e interpretados al hilo de los cambios normativos y organizativos operados con posterioridad al citado Texto Refundido.

Así, no debemos obviar:

- 1) Los procesos de transferencias de competencias del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materias tan trascendentes como la educación y la sanidad con las peculiaridades del personal que presta servicios en esos ámbitos.
- 2) Las modificaciones normativas que en materia de organización se han realizado en las distintas Administraciones Públicas.
- 3) La promulgación del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, y en la actualidad el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TRLEBEP) que ha venido a sustituir en lo que respecta a la normativa estatal básica a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

1.2. Objeto y ámbito de aplicación.

Todo lo expuesto anteriormente, condiciona el alcance del artículo 1 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia (en adelante TRLFPRM), aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, que recoge expresamente el objeto y ámbito de aplicación de la Ley, estableciendo textualmente su apartado 1:

“1. El objeto de esta Ley es la regulación de la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía y en desarrollo de las bases contenidas en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública...”

A su vez, el artículo 2.2 dice textualmente:

“2. A los efectos de esta Ley, por Administración Pública de la Región de Murcia deberá entenderse tanto su Administración Central o directa como las

fundaciones públicas, Organismos Autónomos y otras Entidades públicas constitutivas de su Administración funcionalmente descentralizada”.

No obstante lo anterior, tal apartado debe ser matizado a la vista de las modificaciones normativas que en materia de organización se han realizado en las distintas Administraciones Públicas, no siendo la nuestra una excepción.

Por ello, para delimitar el concepto Administración Pública de la Región de Murcia, debemos acudir a nuestra Ley regional 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. A tal fin, debemos entender por Administración Pública de la Región de Murcia:

- 1) La Administración General, constituida por las distintas Consejerías o Departamentos.
- 2) Los Organismos Públicos, que pueden ser Organismos Autónomos y Entidades Públicas Empresariales.

Quedan excluidas del concepto de Administración Pública las sociedades mercantiles o fundaciones, a las que hace referencia las disposiciones adicionales de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, porque tales entidades no son Administración Pública y sí en cambio sector público regional que es un concepto más amplio.

1.3. Personal docente, estatutario, investigador, del Consejo Jurídico de la Región de Murcia y del Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia.

Sentado lo anterior, cabría determinar en qué grado se aplica (directa o supletoriamente), la citada Ley de la Función Pública en la Administración Regional, ya que la problemática surge con la asunción de las transferencias educativas y sanitarias que conllevan la existencia de un personal, docente y estatutario, con peculiaridades tal como reconoce el artículo 2.3 del TRLEBEP:

“3. El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el Capítulo II del Título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84”.

Pues bien, tanto al personal estatutario del Servicio Murciano de Salud como al personal docente no universitario se les aplica la Ley de la Función Pública con carácter supletorio. A tal conclusión llegamos por:

- 1) Respecto del personal estatutario: El artículo 2 de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud que dice:

“1. La presente Ley es de aplicación al personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

2. En lo no previsto por esta Ley se aplicará, de manera supletoria, la normativa regional sobre personal funcionario.

3. No resultará aplicable esta Ley a los funcionarios públicos ni al personal laboral vinculados al Servicio Murciano de Salud, así como a los profesionales sanitarios que reciban formación especializada a través del sistema de Residencia en los centros sanitarios dependientes del Servicio Murciano de Salud”.

- 2) Respecto del personal docente: Los apartados 2 y 3 del artículo 1 de nuestro TRLFPRM :

“2. Los órganos de esta Administración Pública Regional, en el marco de sus competencias, podrán dictar normas específicas para adecuar esta Ley a las peculiaridades del personal docente, respetando en todo caso la legislación y desarrollo reglamentario básicos del Estado.

3. Los preceptos de la presente Ley serán de aplicación al personal docente al servicio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en aquellas materias que no se encuentren reguladas por normas básicas del Estado, ni por las específicas dictadas por la Administración Pública de la Región de Murcia en el marco de sus competencias.”

- 3) Respecto del personal investigador, que presta servicios en el organismo autónomo IMIDA, las especificidades de su régimen jurídico las encontramos en el artículo 16 de la Ley 8/2002, de 30 de octubre, de creación del IMIDA.

“Artículo 16.- Del personal

1. El personal del Instituto estará integrado por personal funcionario y personal laboral.

2. El régimen jurídico aplicable será el establecido con carácter general para el personal al servicio de la Administración regional, salvo para los procesos de acceso del personal funcionario y laboral, promoción y provisión de puestos de trabajo en lo referente al personal investigador y de apoyo a la investigación, que será regulado por decreto del Consejo de Gobierno.

3. La selección y provisión de puestos de trabajo del Instituto se realizará a través de procedimientos selectivos objetivos, garantizándose en todo caso los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. El sistema preferente de acceso será el concurso-oposición, que se desarrollará conforme a lo que se determine reglamentariamente”.

La conclusión respecto del personal investigador es que se le aplica directamente la Ley de la Función Pública, quedando a salvo las especificidades antes apuntadas que se aplicarán preferentemente.

- 4) Respecto del personal del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, indicar que sí se le aplica nuestra Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, a pesar de que el máximo órgano consultivo de la CARM no está integrado en la Administración Pública de la Región de Murcia. Así, el artículo 17 de la Ley 2/1997, de 19 de mayo, del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, señala en sus tres primeros apartados:

“1. El personal del Consejo queda sometido a las normas de la Función Pública de la Administración Regional sin más peculiaridades que las establecidas en la presente Ley.

2. Corresponde al Consejo, a propuesta de su Presidente, aprobar la relación de puestos de trabajo, dentro de los límites presupuestarios.

3. Los puestos de trabajo de Letrados y del restante personal de administración y servicios se clasificarán y proveerán de acuerdo con la citada normativa de Función Pública de la Comunidad Autónoma.”

Así, del apartado 1 se deduce que al personal del Consejo Jurídico de la Región de Murcia le es de aplicación directa la Ley de la Función Pública, quedando a salvo las peculiaridades contenidas en su Ley 2/1997, de 19 de mayo.

- 5) Sobre el personal que presta servicios en el Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia, hay que partir de la base que este ente se configura como uno de los previstos en la disposición adicional quinta de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, que actúa con sometimiento al ordenamiento jurídico y plena independencia orgánica y funcional de las administraciones públicas en el ejercicio de sus competencias y que a su personal le es de aplicación la normativa regional de función pública, toda vez que integra la función pública regional y que su dependencia orgánica lo es del Consejero competente en materia de función pública, de conformidad con el artículo 12.4 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

2. CLASES DE PERSONAL Y RÉGIMEN JURÍDICO RESPECTIVO.

2.1. Personal que integra y no integra la función pública regional.

El contenido de este epígrafe viene recogido tal cual en el capítulo II del TRLFPRM, *artículos 3 a 9*, si bien al igual que el epígrafe anterior tendremos que tener en cuenta modificaciones normativas operadas, a raíz de la entrada en vigor del EBEP y/o TRLEBEP.

Así, el *artículo 3* del TRLFPRM "*Clases de personal*", dice textualmente:

“1. Integran la Función Pública Regional:

- a) Los funcionarios propios de la Administración Pública de la Región de Murcia.*
- b) El personal laboral.*
- c) El personal interino.*
- d) El personal eventual.*
- e) El personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.*

2. No se integra en la Función Pública Regional:

- a) El personal que presta servicios en la Asamblea Regional.*
- b) El personal de las Corporaciones Locales de la Región de Murcia”.*

Al margen de lo establecido en el apartado 2 anterior, igualmente no se integraría en la Función Pública Regional:

- 1) El personal laboral de las entidades públicas empresariales u otras entidades de Derecho Público, con excepción del Servicio Murciano de Salud, de conformidad con el artículo 24 de la ley regional 14/2012, de 27 de diciembre(*“Artículo 24. Extinción del ente “En los supuestos de extinción del ente, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral estatal sin que, en ningún caso, la Administración pública de la Región de Murcia integre al personal laboral del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación laboral. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a los organismos autónomos ni al Servicio Murciano de Salud”*).
- 2) El personal laboral de las fundaciones y sociedades mercantiles a las que hacen referencia las disposiciones adicionales primera y segunda de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, al no ser además Administración Pública.
- 3) El personal que desempeña sus servicios debido a un contrato de servicios, así el artículo 9 del TRLFPRM dice textualmente:

“Artículo 9.- Contratos administrativos.

La Administración Pública de la Región de Murcia podrá contratar excepcionalmente con determinadas personas físicas o jurídicas la prestación de servicios o la realización de obras o tareas específicas de contenido profesional o de naturaleza no habitual.

Tales personas tendrán la consideración de contratistas y no formarán parte del personal de la Comunidad. Su relación con la Administración se regirá por la normativa de contratos de las Administraciones Públicas, así como por la legislación civil y mercantil, en su caso”.

Este personal es el denominado coloquialmente el de *“las asistencias técnicas”*.

Así, la Administración para realizar determinadas tareas específicas, utilizando la normativa de contratos, contrata con una empresa externa que aporta su personal o bien a título individual a un autónomo.

Este tipo de contrataciones han proliferado en las Administraciones Públicas, y determinadas prácticas han dado lugar a pronunciamientos de la jurisdicción social reconociendo la existencia de auténticas relaciones laborales bajo la apariencia de un contrato de servicios, ya que este personal en ocasiones entraba dentro del círculo organizativo y rector de la Administración, ya que recibían instrucciones directas de los funcionarios públicos, tenían a su disposición material de la Administración, participaban en el sistema de fichaje de los empleados públicos, tenía el mismo régimen de

vacaciones, jornadas, permisos y licencias...; en definitiva existía una auténtica relación laboral.

Volviendo al *apartado 1* anterior, la clasificación que se contempla en el TRLFPRM, coincide en líneas generales con la establecida en el TRLEBEP, artículos 8 y siguientes, con ligeras modificaciones que iremos viendo sobre la marcha; pero ya adelantamos lo siguiente:

- 1) Que se va acuñando y consolidando la expresión “*empleado público*”, en vez de la de “personal” en general.
- 2) El TRLEBEP utiliza la expresión de “*funcionario interino*” más acorde con la realidad que la utilizada en nuestra Ley de “personal interino”.
- 3) La normativa estatal adiciona una nueva figura de empleado público que es “*el personal directivo profesional*”.

Por último, nuestro texto refundido recoge como una tipología de personal el estatutario del Servicio Murciano de Salud, si bien al tener este personal una relación jurídica funcional especial podría haberse incluido dentro de los funcionarios de carrera o funcionarios interinos.

2.2. Clasificación del personal en función de su régimen jurídico.

Vamos a continuación a desgranar el régimen jurídico de cada uno de los tipos de empleados públicos:

2.2.1. Funcionarios de carrera. Definición, notas y clasificación.

La definición de funcionario de carrera puede ser extractada del *artículo 4* del TRLFPRM:

“Son funcionarios de la Administración Pública de la Región de Murcia los que en virtud de nombramiento legal quedan vinculados a la misma por una relación de servicios de carácter profesional y permanente....La relación de servicio del personal funcionario tiene naturaleza estatutaria y la determinación de sus condiciones de empleo corresponde al Derecho administrativo.”

En términos parecidos se expresa el *artículo 9* del TRLEBEP, si bien recalando el carácter retribuido de esos servicios.

De la citada definición podemos extraer las siguientes notas:

- 1) Para adquirir la condición de funcionario de carrera se hace necesario cumplir el requisito del nombramiento; otros requisitos establecidos legalmente serían la

superación del proceso selectivo, el acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso Estatuto de Autonomía y resto del ordenamiento jurídico y por último la toma de posesión.

- 2) La relación de servicios es profesional, permanente y retribuida; el término permanente va referido a la estabilidad de la relación funcional, como derecho adquirido, tal como se desprende del *artículo 52.1* del TRLFPRM.
- 3) El sometimiento al Derecho Administrativo, excluyendo la aplicación del Derecho Laboral.
- 4) Tampoco debemos obviar que las funciones de autoridad, ejercicio de potestades públicas deben ser realizadas por funcionarios públicos dentro del ámbito de la administración

Se pueden hacer numerosas **clasificaciones** de los funcionarios de carrera en la Administración Pública Regional, pero las más importantes atienden a su procedencia y ámbito de aplicación.

Así, atendiendo a su **procedencia**, tenemos:

- 1) Los funcionarios que integran la Administración Pública Regional tras superar un proceso selectivo convocado por ella misma y en los términos establecidos en la normativa. Se denominan a este tipo de empleados públicos de manera coloquial y en sentido estricto de funcionarios propios.
- 2) Los funcionarios que se integran en la Administración consecuencia de los procesos de asunción de transferencias de servicios procedentes de la Administración General del Estado, son los coloquialmente denominados funcionarios transferidos.
- 3) Los funcionarios integrados, procedentes de otras Administraciones Públicas, consecuencia de su participación en los procedimientos de provisión: concursos de méritos y/o libre designación, en virtud del principio de movilidad entre el personal de las distintas administraciones públicas. Este es el denominado personal integrado.
- 4) Los transferidos por oferta pública de empleo. La terminología acuñada por el legislador puede conllevar a la confusión. Este tipo de funcionarios eran de la Administración General del Estado. A principio de los años 80, cuando el Estado autonómico empezó a ponerse en marcha con la aparición de las Comunidades Autónomas, y ante la necesidad de personal de las mismas, se habilitó un

mecanismo de carácter voluntario para que los citados funcionarios de la AGE que quisieran pudieran incorporarse a la Administración de la CARM como propios, a través de un procedimiento recogido en los Reales Decretos 1778/1983 y 336/1984.

5) El personal proveniente de la antigua Diputación Provincial de Murcia.

Respecto del **ámbito de aplicación** podemos distinguir:

- 1) Los funcionarios del ámbito de la Mesa Sectorial de Administración de Servicios, pertenecientes a los Cuerpos y Escalas del Texto Refundido de la Ley de Ordenación de Cuerpos y Escalas de la Administración Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2000, de 15 de diciembre (Auxiliares Administrativos, Administrativos, Gestión, Superior Facultativo, Superior de Administradores, Agentes Medioambientales.....).
- 2) Los funcionarios del ámbito de la Mesa Sectorial de Educación, perteneciente a los cuerpos docentes no universitarios.
- 3) Los funcionarios del ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad, pertenecientes a las categorías estatutarias del Servicio Murciano de Salud, recalcando lo antes apuntado de que este personal no deja de ser funcionario, señalando el *artículo 1.1* de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, que se trata de una relación funcional especial, pero al fin y al cabo funcional.

2.2.2. Personal Laboral. Definición, notas y clasificación.

Definición: 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. El personal laboral está sometido al Derecho del trabajo, consiguientemente, sus condiciones de empleo son las establecidas en la contratación colectiva e individual, si bien le puede ser de aplicación la normativa que en materia de función pública, cuando así se disponga.

Las notas del personal laboral son:

- 1) Ajeneidad.
- 2) Dependencia.
- 3) Retribución.
- 4) Voluntariedad.

5) Sometimiento al Derecho Laboral de manera preferente pero no de forma exclusiva, pues también le puede ser de aplicación el Derecho Administrativo cuando exista una remisión al mismo. A esta conclusión, llegamos de la lectura del *artículo 7* del TRLEBEP que establece textualmente: *“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”*, y del *artículo 5.4* del TRLFPRM que dice: *“El personal laboral está sometido al Derecho del trabajo. Consiguientemente, sus condiciones de empleo son las establecidas en la contratación colectiva e individual, en el marco de la legislación laboral y en los preceptos de esta Ley que expresamente se le refieran”*. En este sentido, aspectos como los principios de acceso, derechos, deberes, código de conducta,...son aplicables a todos los empleados públicos en su conjunto, cualquiera que sea su régimen.

Clasificación.

La clasificación del personal laboral en temporal y fijo recogida en el TRLFPRM ha quedado incompleta, al introducir el TRLEBEP un nuevo tipo: el indefinido.

Por tanto, el personal laboral puede ser de tres tipos:

- a) **Temporal:** Cuya regulación viene en el *artículo 15* del Estatuto de los Trabajadores, que recoge dos modalidades: circunstancias de la producción o sustitución de la persona trabajadora
- b) **Fijo:** Es aquel personal laboral que ingresa en la Administración Pública, mediante un proceso selectivo, derivado de una Oferta de Empleo Públicos, en virtud de los principios de igualdad, mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad; es decir, accede a la función pública de la misma manera que los funcionarios de carrera. En nuestra Administración no se convocan pruebas selectivas de acceso a la condición de personal laboral fijo, por la apuesta del modelo funcionarial.
- c) **Indefinido (no fijo).** Esta modalidad recogida en el TRLEBEP es consecuencia de una construcción jurisprudencial derivada de las irregularidades que se producen en las contrataciones laborales temporales en las administraciones. Esta figura pretende conjugar el Derecho Laboral y el Derecho Administrativo.

La Administración como cualquier empresa debe respetar el principio de legalidad en el ámbito del Derecho del Trabajo y la existencia de un fraude de ley en las contrataciones laborales temporales produce una consecuencia clara y es declarar esa relación laboral como indefinida; pero ello no quiere decir que se convierta en fija, de ahí que se llame indefinida no fija y es aquí donde entra el Derecho Administrativo, pues para acceder a la función pública hay que respetar los principios antes enunciados de igualdad, mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad. Este personal se asemeja a un interino, produciéndose la extinción de la relación laboral o bien cuando ese puesto lo provea por los mecanismos legalmente establecidos el personal fijo de la Administración, bien sea un funcionario de carrera o un personal laboral fijo, o bien cuando se amortice el puesto.

2.2.3. Funcionario Interino. Definición, clases y régimen jurídico.

Definición.

Como hemos apuntado anteriormente es más correcto utilizar el término de “funcionario interino” que el de “personal interino”. Hay que tener en cuenta que primero el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio y luego la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dieron una nueva redacción al artículo 10 del TRLEBEP que regula el régimen jurídico de los funcionarios interinos.

Su definición podemos encontrarla tanto en el *artículo 7.1* del TRLFPRM como en el *artículo 10.1* del TRLEBEP; este último precepto establece textualmente:

1. 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:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.

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 que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Clases.

Las modalidades de funcionario interino son fácilmente extractables de lo dispuesto anteriormente, así pueden ser:

- a) Funcionarios interinos para cubrir puestos vacantes
- b) Funcionarios interinos para sustituir transitoriamente a los titulares de los puestos (por ejemplo una maternidad, una situación de Incapacidad Temporal...).
- c) Funcionarios interinos para la ejecución de programas de carácter temporal. Esta modalidad tiene como novedad que no requiere la existencia de un puesto en la relación de puestos de trabajo, bastando meramente la existencia de crédito. Además, estamos asistiendo a que esta figura a pesar de que está condicionada a la ejecución de un programa venga limitada por el tiempo, para evitar situaciones fraudulentas que pudieran dar lugar a la conversión de esta modalidad en la a) que supone una necesidad permanente y no temporal en la organización.
- d) Funcionarios interinos para atender circunstancias de la producción.

Hay que destacar que la gran novedad del TREBEP fue la introducción de estas dos últimas modalidades c) y d) de funcionario interino, que no dejan de ser la traslación al ámbito funcional de los contratos laborales temporales: el ahora suprimido de la legislación laboral de “obra y servicio determinado” y de “circunstancia de la producción”, viéndose en ello una clara intención del legislador de que personal al servicio de las Administraciones Públicas tenga una relación funcional y no laboral, por los inconvenientes y consecuencias que esta última genera en el ámbito de las mismas.

Régimen Jurídico.

Específicamente viene determinado en los *artículos 7* del TRLFPRM y *10* del TRLEBEP; asimismo, tenemos el Decreto regional 62/1998, de 15 de octubre, sobre normas reguladoras del periodo de prueba del personal interino.

Hay que tener en cuenta que, tanto la jurisprudencia como la legislación, han ido aplicando cada vez más normas de los funcionarios de carrera a los funcionarios

interinos, y de este hecho se hace eco el *apartado 5 del artículo 10* del TRLEBEP al señalar textualmente:

“5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera”.

Así, en un principio, determinados aspectos del régimen jurídico de los funcionarios de carrera sólo era aplicable a los mismos y no a los interinos; sin embargo la jurisprudencia y el legislador, extendían aspectos a los funcionarios interinos, más si se tiene en cuenta que muchos de ellos son de larga duración.

No obstante, el legislador va en función de la terminología que emplea en su normativa (empleado público, funcionario de carrera, funcionario) delimitando el ámbito de aplicación, si bien ello ha sido superado por la jurisprudencia en aplicación de la Directiva Comunitaria 1999/70 y a título de ejemplo tenemos la situación de servicios especiales que es aplicable tanto a los funcionarios de carrera como a los interinos.

Un aspecto a tener en cuenta del régimen jurídico de los funcionarios interinos, muy proclive a la impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa, es la extinción de su relación de servicios. Junto con las causas propias de la extinción de la relación funcional aplicables a todos los funcionarios, sean de carrera o interinos (jubilación, renuncia, pérdida de la nacionalidad...), las específicas de los funcionarios interinos son las siguientes de conformidad con nuestra normativa regional y estatal. Así, el apartado 3 del artículo 10 del TRLEBEP, dice textualmente:

“3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.

c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.

d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento”.

Todo ello, sin perjuicio de la causa general reconocida implícitamente en el primer párrafo del artículo 10.1 del TRLEBEP: Cuando desaparezca la urgencia o necesidad que determinó su nombramiento. Esta causa es aplicable a todos los funcionarios interinos, cualquiera que sea su modalidad. Ahora bien, esta causa ha de estar debidamente motivada en el expediente administrativo.

Y en nuestro artículo 7.3 del TRLFPRM establece:

“3. Su relación de servicio se extinguirá por alguno de los siguientes motivos:

- a) Cuando desaparezca la urgencia o necesidad que determinó su nombramiento.
- b) Cuando el puesto sea provisto por funcionario.
- c) Por supresión del puesto de trabajo para el que fue nombrado.

d) Por causas sobrevenidas derivadas de una alteración sustancial en el contenido del puesto de trabajo o una falta de capacidad para su desempeño, manifestada por rendimiento insuficiente y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, previa audiencia al interesado y oída la Junta de Personal correspondiente.

e) Por revocación del nombramiento durante el período de prueba”

Otros aspectos a tener en cuenta de su régimen jurídico lo tenemos en los apartados 2 y 4 del artículo 10 del TRLEBEP:

“2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera”.

“4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente

proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.”

2.2.4. Personal eventual

Su régimen jurídico viene en los *artículos* 6 del TRLFPRM y 12 del TRLEBEB.

Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

Las notas propias que definen los aspectos básicos de su régimen jurídico son:

“1. El personal eventual realizará funciones de confianza o asesoramiento especial. Su relación con la Administración se extingue, en todo caso, cuando cesa en su cargo la autoridad que lo nombró.

2. Sus condiciones de empleo son las que se determinen en el acto de nombramiento y, supletoriamente, en la medida que les sean aplicables, las que se establecen en esta Ley para los funcionarios públicos, sin que pueda aplicárseles en ningún caso la normativa laboral.

3. El desempeño de un empleo eventual no constituirá mérito alguno para el acceso a la función pública ni para la promoción en la misma.

4. Los Presupuestos de la Comunidad Autónoma establecerán las consignaciones y límites dentro de los cuales el Presidente y los Consejeros podrán proceder al libre nombramiento y cese del personal eventual...”

2.2.5. Personal directivo profesional.

El *artículo* 13 del TRLEBEP, recoge aspectos básicos de esta figura, si bien la concreción la debe realizar normativamente el Gobierno o los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas. El término acuñado puede ser interpretado de varias maneras; se puede referir a empleados públicos que desempeñan puestos del máximo

nivel administrativo (Vicesecretarios y Subdirectores), siendo significativo lo dispuesto en el *artículo 51.1* del TRLFPRM cuando dice:

“1. Sólo podrán proveerse por libre designación los puestos de Vicesecretarios, Subdirectores Generales y Secretarios particulares de Altos Cargos, así como aquellos otros de carácter directivo...”.

De hecho las Vicesecretarías de las Consejerías y Subdirecciones Generales se configuran como órganos directivos al frente de los cuales hay funcionarios de carrera.

Ahora bien, el TRLEBEP parece estar contemplando una nueva modalidad de Empleado Público, próximo a los contratos laborales de alta dirección; parece que es una figura que se encontraría entre el alto cargo y el funcionario de carrera del máximo nivel administrativo de un órgano directivo, dejando su concreción a un momento posterior:

Así, dice textualmente el *artículo 13* del TRLEBEP:

“Artículo 13. Personal directivo profesional.

El Gobierno y los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:

- 1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.*
- 2. 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.*
- 3. 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.*
- 4. 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.*

Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.”

CARM. Cuerpo Administrativo. PI.

Tema 11. Ley de la Función Pública de la Región de Murcia: Objeto y ámbito de aplicación. Clases de personal y régimen jurídico respectivo.

BIBLIOGRAFÍA.

No se aporta al versar el contenido del tema en el derecho positivo