

Pere Anguera Gómez

**EL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y EL PERSONAL LABORAL:
¿PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?**

Trabajo de Fin de Grado

**DIRIGIDO POR LA DRA. MARINA RODRÍGUEZ BEAS Y EL DR.
JOSEP RAMÓN FUENTES I GASÓ**

Grado en Derecho



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

**Tarragona
2023**

Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de:

Trabajo de Investigación

La investigación se presenta siguiendo las normas para autores previstas en la Revista de Administración pública, fundada en 1950 y editada por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

<https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-administracion-publica/instrucciones-para-los-autores>

Simulación de juicio

Dictamen / Informe

APS

TFG vinculado a prácticas

Resumen

En el presente trabajo académico se analiza el marco normativo del personal al servicio de la Administración pública española, sus distintas clasificaciones y niveles, así como también los motivos que han desembocado en este problema estructural juntamente con la afectación que produce el fenómeno de la temporalidad en la ocupación pública. Además, se cuantificará el personal que se encuentra en régimen de interinidad en la provincia de Tarragona y se expondrán las posibles soluciones normativas al respecto, para poder afrontar y reducir esta lacra que atañe al conjunto del sector público español.

Resum

En el present treball acadèmic s'analitza el marc normatiu del personal al servei de l'Administració pública espanyola, les seves classificacions i nivells, així com els motius que han acabat provocant aquest problema estructural i l'afectació que produeix el fenomen de la temporalitat a l'ocupació pública. A més, es quantificarà el personal que es troba sota el regim d'interinitat a la província de Tarragona, tanmateix, també s'exposaran les possibles solucions normatives al respecte, per tal de poder afrontar i reduir aquesta xacra que afecta al conjunt del sector públic espanyol.

Abstract

In this academic work we analyse the legal framework of the Spanish public administration's personnel, its different classifications and levels, and the reasons that have led to its structural problem and the affectation generated by the phenomenon of temporal work in public employees. Furthermore, the personnel immersed in the interim regime in the province of Tarragona will be quantified, and possible regulatory solutions will be exposed, so to stand up and reduce this problem faced by the Spanish public sector.

Palabras clave Empleo Público - temporalidad -Estabilización del personal interino y laboral

Paraules clau Ocupació Pública- temporalitat – estabilització del personal interí i laboral

Key Words Public employment- Temporal work- stabilisation of temporary employment

Índice

SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I	9
1. La Administración Pública y el personal funcionario: marco normativo.....	9
1.1 Concepto y antecedentes	9
1.2. La Administración Pública en el marco normativo europeo. El Derecho de la Unión Europea y el conflicto jurisprudencial	16
1.3 La Administración Pública en el marco del Estado español	18
<i>1.3.1. Los principios constitucionales de la Administración Pública.....</i>	<i>18</i>
<i>1.3.2. El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, un nuevo marco estatutario.....</i>	<i>19</i>
1.4. La Administración pública de la Generalitat de Cataluña.....	19
<i>1.4.1. La Administración Pública en el Estatuto de autonomía de Cataluña</i>	<i>19</i>
<i>1.4.2. La Ley 9/1986, de 10 de noviembre, de cuerpos de funcionarios de la Generalitat de Cataluña</i>	<i>20</i>
<i>1.4.3. El Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.....</i>	<i>20</i>
CAPÍTULO II.....	21
2. Acceso a la función pública de la Administración Pública española:	21
2.1. El personal funcionario en la Administración Central del Estado	21
<i>2.1.1. Régimen funcional y categorías funcionariales</i>	<i>21</i>
<i>2.1.2. Acceso a la función pública española.....</i>	<i>22</i>
<i>2.1.3. Principios reguladores del acceso</i>	<i>23</i>
<i>2.1.4. Requisitos</i>	<i>24</i>
<i>2.1.5. Ascensos, vacantes y provisión de plazas del funcionariado</i>	<i>24</i>
2.2. El personal funcionario en la Administración Autonómica. El régimen funcional de la Generalitat de Cataluña.....	26
<i>2.2.1.- Acceso a la función pública de la Generalitat</i>	<i>26</i>
2.3.- El personal funcionario en la Administración local. Régimen funcional	27
<i>2.3.1.- Acceso a la función pública de la Administración local.....</i>	<i>27</i>
CAPÍTULO III	28
3.- La problemática actual de la Administración Pública española.....	28
3.1 El personal funcionario interino y laboral	29
3.2.- Relación de estos colectivos con las Administraciones Públicas	29
3.3. Cuantificación del personal interino y laboral al servicio de las Administraciones Públicas.....	30

3.3.1. <i>En el sector público del Estado</i>	30
3.3.2. <i>En el sector público autonómico catalán</i>	31
3.3.3.- <i>En el sector público de la demarcación de Tarragona</i>	31
3.4.- Problemática que conlleva la interinidad en el caso de la Administración local	32
3.5.- La temporalidad en los ayuntamientos de la demarcación de Tarragona.	33
3.6.- Soluciones para revertir la temporalidad en las AAPP	34
CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	38
LEGISLACIÓN	40
JURISPRUDENCIA	41
INFORMES	41
WEBGRAFÍA	41
ANEXOS	42

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AP/AAPP Administración/nes publica/cas
BOE Boletín Oficial del estado
BOPT Boletín oficial de la provincia de Tarragona
CA/CCAA Comunidad/es autónoma/s
CE Constitución española
DOGC Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
DOUE Diario Oficial de la Unión Europea
EAPC Escuela de Administración Pública de Cataluña
EBEP Estatuto Básico del Empleado público
EBM Estatuto de Bravo Murillo
ed. edición
EOD Estatuto de O'Donnell
EPA Encuesta de población activa
Ib. Ibídem
LFCE Decreto 315/1964 por el que se aprueba la Ley de Funcionarios Civiles del Estado
LMRFP Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública
Núm. Número
pág./págs. página / páginas
RGGPP 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.
RCP Registro central de personal
ss. Siguietes
STJUE Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TJUE Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TR Texto Refundido
TREBEP Texto Refundido Estatuto Básico del Empleado publico
TS Tribunal Supremo
UE Unión Europea
Vid. Véase

INTRODUCCIÓN

La idea de realizar un Trabajo Final de Grado sobre la historia de la Administración Pública en relación con el estado actual del personal interino y laboral en todos los niveles de la misma, ya sea estatal autonómico o local, nace en el interés propio por conocer las causas que explican tales desequilibrios laborales entre el personal funcionario y el interino y el personal laboral, después de haber podido realizar las prácticas curriculares en una Administración Pública supramunicipal como la Diputación de Tarragona, pues las Administraciones locales son las primeras a las que acude el conjunto de la ciudadanía.

Asimismo, en el presente trabajo académico se busca hacer una recopilación de los textos legales a los que ha estado vinculado el Personal funcionario de carrera, el personal funcionario interino y el personal laboral, así como cuantificar el personal interino existente en la demarcación de Tarragona.

Finalmente, se intentará, desde el humilde conocimiento del derecho, de un estudiante que se encuentra finalizando sus estudios de grado, aportar y proponer posibles soluciones a este carajal en el que por desgracia se encuentra el conjunto de la Administración Pública española.

Tampoco quiero olvidarme de mi padre y mis hermanos, quienes han estado siempre a mi lado durante estos años. Al Sr. Antoni Carreras quien siempre ha tenido un hueco para resolver cualquier duda que pudiese surgirme, y de convencerme de mis posibilidades, justo en el primer año de grado, de mis tutores, la Dra. Marina Rodríguez Beas y el Dr. Josep Ramón Fuentes i Gasó por ayudarme a llevar a cabo este trabajo y saber guiarme en los momentos de más dificultad.

Finalmente, no puedo descuidarme de mis inseparables amigos Laia, Marina y Marc, que han sido parte fundamental e indispensable de este camino y sin los que nada habría sido igual.

CAPÍTULO I

1. La Administración Pública y el personal funcionario: marco normativo

1.1 Concepto y antecedentes

La Ley 40/2015 de 1 de octubre, reguladora del régimen jurídico del sector público, expone en el apartado tercero de su artículo segundo los entes que integran la Administración Pública. Así, se consideran Administraciones Públicas (en adelante AP/AAP), la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local, además de organismos públicos y entidades de derecho público.¹

De tal modo que, quienes se ocupan de hacer que la Administración pueda funcionar son los trabajadores públicos. Para que estos puedan ser considerados a tal efecto, deben cumplirse las siguientes condiciones: estos asalariados públicos han de desempeñar una relación de servicio público en las AAPP, de las que se deben excluir las sociedades mercantiles que puedan depender de estas. Dicho de otro modo, deben ser servidores públicos. Asimismo, deben hacerlo de manera voluntaria, realizando una actividad especializada, que por lo tanto esté directamente relacionada a una actividad de carácter técnico o profesional, bajo el riesgo, organización, supervisión y remuneración económica de las AAPP.²

Estas condiciones deben cumplirse independientemente de la relación que una a estos trabajadores con la Administración, es decir que estos puedan ser funcionarios, es decir unidos a la AP mediante un marco estatuario o bien personal laboral contratado por la misma, pues ambos colectivos han sido parte de esta.

Si bien, a lo largo de la historia, se han diferenciado dos modelos de función pública en los que ambos grupos han sido parte, prevaleciendo mayoritariamente el personal funcionario respecto al personal interino y laboral.

¹ Vid. Art 2. 3 ley 40/2015. (BOE núm. 236, de 02/10/2015)

² R. A García Alario (2013) *El empleo público laboral*. Universidad de Valladolid (pág.5)

No obstante, y como sostiene SÁNCHEZ MORÓN³, estos modelos se han ido implementando en cada país de forma bien distinta, donde han influido factores de repercusión tan diversa como son la organización política o la inherente inestabilidad social a lo largo de los siglos XVIII y XIX, presente tanto en Europa, como en el continente americano.

Así, el primer modelo es el cerrado o de carrera, donde su máximo referente es Francia. Napoleón levantó un “ejército funcional” en que el trabajador público debía ejercer de defensor de los intereses del Estado. Además, éste debía hacerlo de manera vitalicia, por esta razón arguye SÁNCHEZ MORÓN, Napoleón apostaba por dotar a estos “representantes estatales” de un “estatuto propio para garantizar su autoridad, independencia y prestigio del estado que representaban”.⁴

Con todo, el sistema francés apostaba por un sistema funcional al cual se accedía mediante el nombramiento, entendido como un acto administrativo unilateral, del que no podían cambiarse de manera individual sus derechos, sino que, de modificarse, debía hacerse de manera colectiva. De tal modo que el sistema cerrado gravita sobre un sistema de oposiciones y los principios de mérito y capacidad.

Por lo contrario, el modelo de empleo, o abierto del que el país más relevante que aplica este modelo podría ser Estados Unidos, dónde “se selecciona al empleado público según sus competencias y aptitudes donde el puesto de trabajo se rige, por las necesidades laborales y no en la carrera administrativa de estos” señala BLANCO GAZTAÑAGA.⁵

De modo que el nombramiento de un trabajador público en el país norteamericano se lleva a cabo con la idea que el trabajador en cuestión se desempeñe en un puesto de trabajo determinado y una vez este haya cumplido su función, pierda la posición de funcionario que ocupaba.

³ M. Sánchez Morón (2021) *Derecho de la función pública*. Decimocuarta edición. Madrid: Editorial Tecnos Grupo Anaya, S.A.; (págs. 24 y ss.)

⁴ *Ib.*

⁵ C. Blanco Gaztañaga, (2005) *La carrera administrativa*. Revista Presupuesto y Gasto Público 41/2005: 199-210, Instituto de Estudios Fiscales, 2005, (págs. 199-210.)

Bajo la mentalidad estadounidense se creía que cualquier ciudadano podía trabajar en la administración, sin ser necesario que este ostentara un nivel relativamente importante de formación.

Si bien la AP empezó a gestarse en la Alta Edad Media, para la eficaz Administración del reino *Administratio regni*⁶, no fue hasta superar el Antiguo Régimen cuando en España se decidió apostar por un modelo de función pública que se alejara de la manipulación de la clase política hacia los trabajadores de la Administración y se optara por “el establecimiento de un modelo de función pública, que trató de garantizar un reconocimiento de los derechos y deberes de los funcionarios, como base fundamental para la mejora de su rendimiento y capacidad.”, como afirma MÚÑOZ LLINÁS.⁷

El Estatuto de López Ballesteros (ELB) 1825 fue la primera regulación, considerada por muchos autores como el primer estatuto de la función pública, compuesto por dos normas. la Real orden de 19 de agosto de 1825⁸ y el Real decreto de 7 de febrero de 1827, que se limitaban a la Real Hacienda, donde se introdujeron, por primera vez los principios de mérito y capacidad, mencionados anteriormente.

Seguidamente, encontramos el Estatuto de Bravo Murillo (EBM), aprobado mediante el Real Decreto de 18 de junio de 1852, que fue transformado a un decreto provisional por intereses políticos. Se considera el primer estatuto general para el conjunto de trabajadores públicos que surge de la necesidad de Bravo Murillo de reforzar e aislar a la AP de la fuerza política, de la que consideraba que debía actuar como contrapeso dado que esta se había convertido en una estructura “poco profesional y fuertemente ideologizada”.⁹

6 M. J. Trillo-Figueroa Molinuevo, (2010). *Sobre la formación de la Administración española contemporánea*. Revista De Las Cortes Generales, (79) (pág. 187.)

⁷ J. L. Muñoz Llinás. (2019) *La Función Pública en España (1827-2007)*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (pág. 27)

⁸En estas disposiciones encontramos las primeras bases de captación de funcionariado público, vid (Gaceta de Madrid, núm. 106, de 1 de septiembre de 1825).

⁹Como señalaba J. BENEYTO, (1958) *Historia de la Administración Española e Hispanoamericana*. Aguilar, Madrid. (pág. 524), «Familiares de empleados, recomendados de la superioridad o milicianos del último pronunciamiento, entraban en la covachuela como meritorios y, aún a veces, ya como escribientes, hasta conseguir el nombramiento de oficial, que les daba acceso al escalafón.

Así, el EBM, sienta las bases de las legislaciones futuras, pues Bravo Murillo, lleva a cabo una primera clasificación del funcionariado en categorías y las respectivas retribuciones.¹⁰ Dotándoles de mayor seguridad, como afirma ÁLVAREZ ÁLVAREZ. Hecho que depuró y simplificó la administración, ya que en este primer estatuto se regula el acceso al cuerpo de funcionarios, consolidando los principios de mérito y capacidad para su ascenso dentro de este, por lo que no había inamovilidad por parte del personal público, dado que era cada Ministerio el que decidía sobre la aplicación de esta normativa, hecho que minoró su alcance, al producirse de manera desigual su aplicación.

En 1866 encontramos el Estatuto de O'Donnell (EOD), conformado por dos normas, la Ley de 25 de junio de 1864, que regulaba el ingreso y los ascensos dentro de la carrera funcional, y el Real Decreto de 4 de marzo de 1866 que recogía las disposiciones del propio estatuto que se aplicaba a los funcionarios generales y supletoriamente al resto de categorías. Surge ante la persistente necesidad de aislar a la AP de las ambiciones políticas y evitar las arbitrariedades, ambas inseridas en la AP de una época donde imperaba el caciquismo.

Este estatuto buscaba frenar las influencias políticas dentro de la AP, fomentar la cooperación entre los distintos cuerpos administrativos, generando confianza entre estos. Promoviendo la inamovilidad, aunque esta solo podía darse en casos fijados por ley y en determinadas categorías funcionariales¹¹, regulados en los arts. 50 a 53 del RD de 1866.

Así, los empleados que hayan cumplido quince años de servicio efectivo “solo podrán ser separados por causa grave, con su audiencia y previo informe de la Sección respectiva del Consejo de Estado. En este caso solo podrán volver a ser colocados en virtud de nuevo expediente y oído el Consejo de Estado en pleno”.¹²

¹⁰Vid J. Álvarez Álvarez, (1989): «*La Función Pública Española: evolución histórica y situación actual*», en VV. AA.: *Administración y Función Pública en Iberoamérica*, INAP, Madrid. (pág. 136).

¹¹JL. Muñoz Llinás, (2019:38-39)

¹²Art 53 Real Decreto de 4 de marzo de 1866, aprobando el Reglamento orgánico de las carreras civiles de la Administración Pública (Estatuto de O'Donnell) (Gaceta de Madrid, núm. 69, de 10 de marzo de 1866).

En este precepto puede constatarse la mejora más relevante de la normativa de Leopoldo O'Donnell, pues los trabajadores de la AP, con una antigüedad de entre seis y quince años ostentaban el privilegio de la inamovilidad, hecho que minoró los ceses discrecionales de personal, cada vez que cambiaba el partido de gobierno¹³.

En los primeros años del siglo XX Antonio Maura llevó a cabo otra reforma administrativa, que cristalizó en la *Ley de Bases y el Real Decreto de septiembre de 1918*, normativa conocida como Estatuto Maura, aprobada a raíz de un contexto de inestabilidad política y social que requería de una ineludible reforma de la función pública, que debía conllevar una profesionalización del sector. Para conseguir este objetivo, el nuevo estatuto reforzó el sistema de acceso mediante oposición, y se empezaron a tener en cuenta criterios como la antigüedad y la libre designación.

Además, se estableció una clasificación del personal en un cuerpo, dos escalas y varias categorías, y se regularon los derechos pasivos de jubilación, retiro, viudedad y orfandad¹⁴. A la vez que se introdujo un nuevo sistema de recompensas retributivas y se reconoció el derecho de libre asociación de los cuerpos funcionariales, para que pudieran defender sus intereses y derechos, aunque estos pudieran ser disueltos por el gobierno discrecionalmente.

La Reforma de los años sesenta, en plena etapa franquista, encargada a *Laureano López Rodó* partió de dos ejes; su visión, de influencia americana, en que abogaba por el funcionamiento de la AP, como una gran empresa privada “No se puede olvidar que el Estado, en su aparato administrativo, es la mayor de las empresas” y por ello reivindicaba para la Administración la eficacia propia de una gran empresa privada”, afirmaba CARRERO BLANCO¹⁵. Fue entonces cuando López Rodó entendió la necesidad de instaurar en la AP el funcionamiento de una gran empresa privada, para aumentar su eficacia.

¹³JL Muñoz Llinás, (2019: ib.)

¹⁴*Ib.*

¹⁵Férez Fernández, (2006) *La carrera administrativa: nuevas perspectivas*, Estudios de Relaciones Laborales, Diputación de Barcelona, Barcelona, (pág. 28)

Así, quien por aquel entonces ocupaba el cargo de Secretario General Técnico del Ministerio de Presidencia, estimó necesario acabar con el Estatuto Maura, que se encontraba en decadencia debido a las vicisitudes políticas de la España de mitad de siglo.

Con todo, López Rodó insertó en la Ley de funcionarios Civiles del Estado multitud de cambios, donde el puesto de trabajo se convirtió en un elemento clave de la carrera, en que el nivel del puesto ocupado por el funcionario debía indicar su estatus dentro de la AP. En este ámbito también importó de influencias anglosajonas el *funcionario generalista*¹⁶ y creó estructuras horizontales para la coordinación y organización de la función pública, en el que se dio entrada a las mujeres, permitiéndoles participar en los procesos de selección mediante la Ley 56/1961 de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer.

Finalmente, el que por aquel entonces era un joven Catedrático de Derecho Administrativo introdujo el sistema de concurso de méritos frente a la libre designación, que quería relegarla a una excepcionalidad que, vistos los acontecimientos, resultó ser un fracaso¹⁷.

La Reforma de 1984, (reforma Moscoso), se formalizó mediante la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, LMRFP, que en un principio estaba concebida como una ley meramente provisional como quedó reflejado en su preámbulo, “La propia obsolescencia de muchas de las normas por las que se rige nuestra Función Pública, obligan a abordar, siquiera sea parcialmente, la reforma del régimen funcionarial”. [...] ¹⁸

Una Ley que, aunque provisional, y pese a conservar preceptos de su antecesora, innovó con medidas como la instauración del *grado personal*, en que los puestos de trabajo se clasificaron de menor a mayor nivel, hasta 30 niveles, donde quedaron reflejados el progreso y la aptitud profesionales del personal funcionario.

¹⁶Es decir, aquel cuyas funciones son las mismas con independencia del departamento en el que **estuviere** destinado, pudiendo formar parte de un Cuerpo general que tenga la posibilidad de desempeñar puestos en todos ellos y no en uno en particular. *Vid* M. Férrez Fernández, (2006)

¹⁷ *VID* Férrez Fernández, (2006:29-36)

¹⁸ *VID* Preámbulo de la Ley 30/1984. (BOE núm. 185, 3/8/ 1984.)

Asimismo, los puestos de trabajo quedaron garantizados de tal modo que ningún trabajador podía ser designado para un puesto de trabajo inferior o superior en dos niveles al correspondiente a su grado personal, pudiéndose dar situaciones de provisionalidad de las que, sin embargo, no se especificaba la duración¹⁹.

Con esta nueva Ley se quiso consolidar el sistema de méritos que había fracasado anteriormente, y se quiso fomentar la promoción interna, “consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo inferior a otros correspondientes de grupo superior”. Los funcionarios deberían para ello “poseer la titulación exigida y reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan”²⁰.

Por otro lado, se autorizó la movilidad interadministrativa, tanto desde Administraciones estatales a las administraciones autonómicas como en administraciones locales, lo que acabó por conformar un modelo de carrera caracterizado por la “excesiva movilidad voluntaria del funcionario”, sostiene PEDROSA ALQUÉZAR²¹.

Cabe decir que, a partir de esta reforma, se encadenan sucesivas modificaciones legales entre 1988 y 2005, hasta que dos años más tarde se aprobase, inicialmente, la Ley 7/2007; el Estatuto Básico del Empleado Público, del que el informe de la comisión de expertos para el estudio y preparación del EBEP, sentó sus bases.

Así, en este informe se ejemplificaron las siguientes necesidades a tratar: En primer lugar, una falta de planificación respecto a los recursos humanos y su gestión. Donde el progresivo aumento de la temporalidad y las consiguientes desigualdades entre el personal funcionario de carrera y el interino y laboral, dado que en los últimos años ha aumentado de forma ostensible el conjunto de trabajadores que desempeñan su actividad en las AAPP sometidos al derecho laboral, menos rígido que el derecho administrativo.²².

¹⁹ Vid. Art 21.2 *ib.*

²⁰ Vid. Art 22 de la Ley 30/1984. *ib.*

²¹ SI Pedrosa Alquézar (1998); *Laboralización del personal dependiente de las Administraciones Públicas: ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de funcionarios y empleados laborales*. Proyecto social: Revista de relaciones laborales. (págs.185–208)

²² Como señala J. Mauri Majós (2009) *Análisis general del Estatuto básico del empleado público: problemas, soluciones y huidas*. Cuadernos de Derecho Local, Fundación Democracia y Gobierno Local, Barcelona. (pág. 8)

A largo de los años las necesidades existentes en determinados órganos e instituciones del Estado, han provocado la contratación de personal de acuerdo con el derecho laboral, debido a su mayor flexibilidad y rentabilidad. Esto ha supuesto que el número de contratados laborales haya crecido fabulosamente en los últimos años y, desgraciadamente, no siempre observando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.²³

Además, también se escenificó la necesidad de tratar la excesiva movilidad voluntaria, instaurada desde la LMRFP y la escasa promoción y desarrollo profesionales de los trabajadores públicos ²⁴.

A raíz de lo expuesto en la documentación citada anteriormente, el EBEP recogió muchas de las necesidades anteriormente expuestas, y que significaron un gran paso respecto a la regulación anterior, dado que no se habían regulado hasta la fecha.

Estos son algunos de los ejemplos más relevantes²⁵:

- los aspectos y garantías básicas de promoción profesional;
- las normas básicas sobre situaciones administrativas
- el sistema de representación y de negociación colectiva;
- los principios éticos y deberes básicos de los empleados públicos;
- las normas básicas sobre incompatibilidades de los empleados públicos;
- los principios del régimen disciplinario;

1.2. La Administración Pública en el marco normativo europeo. El Derecho de la Unión Europea y el conflicto jurisprudencial

La Directiva 1999/70 CE sobre el trabajo de duración determinada es la raíz a la vez que desencadenante del problema que motiva la oleada de Jurisprudencia europea y de nuestro Tribunal Supremo acerca de la regulación de la temporalidad en nuestra AP. Pues la selección de personal y la temporalidad aun siendo en el empleo público, una realidad inherente a la misma desde los años ochenta del pasado siglo, este ha evolucionado a un

²³ JL Muñoz Llinás, (2019:56)

²⁴Informe de la Comisión para el Estudio y Preparación del Estatuto Básico del Empleado público, (2005). (pág. 13).

²⁵Ibidem (págs. 42-43)

problema coyuntural dentro de la misma administración, cómo subraya GONZALEZ – VARAS²⁶ y así podrá verse a lo largo del presente trabajo académico.

Con todo debemos fijarnos en la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de duración determinada, de 1999, que establece:

[...] introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.²⁷

Así, como puede apreciarse en las disposiciones de este artículo, “afecta tanto al personal interino, como al personal laboral y también al personal eventual, colectivos de los cuales la AP es su empleador”²⁸.

A todo esto, el TJUE sentó jurisprudencia en la *STJUE de 19 de marzo de 2020 as. C-103/18 y C-429/18*, fijando la interpretación respecto al propio Acuerdo Marco y a la conducta abusiva que ha venido imperando en el conjunto de la AP española. Este, dictaminó que debía limitarse el uso continuado de los contratos de duración determinada considerada “fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores,” y estableciendo disposiciones protectoras para evitar la precarización de los asalariados²⁹.

²⁶S. González-Varas Ibáñez, (2022). *El abuso de la temporalidad con los funcionarios interinos y el personal estatutario interino en nuestra administración: soluciones a golpe de Jurisprudencia y de una reforma legal*. Revista Derecho Local Núm. 105.

²⁷ Cláusula 5.1 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de duración determinada, (DOUE núm. 175, de 10 de julio de 1999) (págs. 43 a 48)

²⁸ S. González-Varas Ibáñez, *El abuso de la temporalidad* (2022.)

²⁹ <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=224584&doclang=ES> Consultado 29.11-2022

A tal efecto, y a partir de la mencionada Directiva se propone la creación de procesos de estabilización, para que las AAPP conviertan a su personal laboral y/o interino en personal fijo, para el que deberán establecerse convocatorias con unas pruebas con un temario menos extenso, en aras de propiciar la estabilización de estos colectivos.

A la vista de este debate doctrinal, el Gobierno de España ha aprobado, normativa diversa que será desarrollada en los capítulos siguientes.

1.3 La Administración Pública en el marco del Estado español

Una vez se ha hecho una mirada retrospectiva en los distintos marcos estatutarios por los cuales se ha desarrollado la maquinaria y estructura administrativa de nuestro país, se debe hacer mención a la normativa actual básica sobre la que se sustenta dicha estructura: Los principios constitucionales de la Administración Pública, y Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

1.3.1. Los principios constitucionales de la Administración Pública

Nuestra constitución consagra en su artículo 103 los principios básicos que deben guiar las actuaciones de la Administración pública, debiendo actuar conforme a los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación.

Asimismo, y en relación con lo establecido en su artículo 149.1.18, las competencias regulatorias son exclusivas del estado. Esta deberá regirse conforme a los principios de mérito y capacidad, ya mencionados anteriormente, que serán desarrollados seguidamente en el presente trabajo académico. No obstante, son las CCAA las encargadas de desarrollar estas bases, de acuerdo con sus Estatutos de autonomía y el marco competencial adquiridos. de tal modo que quedaran regulados por ley. El estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública, el ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.³⁰

³⁰Vid Art 103.3 CE. Constitución española (BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978).

1.3.2. El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, un nuevo marco estatutario

El pasado 1 de noviembre de 2015 entró en vigor el TREBEP, hecho que significó un nuevo marco estatutario para la función pública en España. Así, con el presente TR se acumuló, en un mismo texto legal, las modificaciones relativas al EBEP de 2007, que quedó derogado en lugar de la presente normativa, así como las demás disposiciones relativas al funcionariado con el objetivo de obtener un nuevo marco normativo más sistemático y completo que su antecesor.³¹

Así pues, en el capítulo primero del TREBEP se encuentran regulados la clasificación y los aspectos relativos al personal de las AAPP. Para seguidamente encontrar en el Título III la regulación del código de conducta, entre los cuales se encuentran sus derechos y deberes. Así mismo, en el capítulo tercero viene regulado el sistema retributivo. Además, en el capítulo cuarto viene estipulado el derecho a sindicación para finalmente, poder encontrar, en los Títulos sexto y séptimo respectivamente la determinación de las distintas situaciones administrativas y el pertinente régimen disciplinario.

1.4. La Administración pública de la Generalitat de Cataluña

La Organización de la Administración catalana se sustenta en tres pilares fundamentales; su Estatuto autonómico, la Ley 9/1986, de 10 de noviembre, de cuerpos de funcionarios de la Generalitat de Catalunya y el decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, El Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se refunden en un Texto único los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, que serán seguidamente explicados.

1.4.1. La Administración Pública en el Estatuto de autonomía de Cataluña

La regulación de la AP catalana se encuentra en el capítulo II, encontrando en su art.136 la regulación respecto a las competencias en el marco estatutario; correspondiéndole a la Generalitat las atribuciones exclusivas en el régimen estatutario del personal funcional perteneciente a la misma, así como también del personal laboral.³²

³¹Vid Preámbulo del TREBEP (BOE núm. 261, de 31/10/2015).

³²Vid Art. 136.1 y.136- 3 LO. 6/2006 (BOE núm. 172, de 20/07/2006)

Además, también comparte competencias con el estado respecto al desarrollo de los principios que deben ordenar el empleo público, así como sus derechos y deberes y las incompatibilidades, y las demás situaciones administrativas del personal al servicio de las Administraciones Públicas.³³

1.4.2. La Ley 9/1986, de 10 de noviembre, de cuerpos de funcionarios de la Generalitat de Cataluña

Esta ley, modificada por última vez en 2003, tiene por objeto regular los cuerpos de funcionarios de la Administración catalana. Con esta ley se supera lo estipulado en la normativa anterior, la ley 17/1985 de 23 de Julio. Así, esta normativa mantiene la clasificación de cuerpos de la norma anterior, pero a la vez introduce nuevos cuerpos y una nueva clasificación de los puestos de trabajo³⁴ que será explicada en el siguiente capítulo.

1.4.3. El Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública

En este Decreto legislativo en vigor desde 1997, y modificado por última vez el pasado 9 de noviembre, aún en una misma normativa refundida las disposiciones de distintas leyes, entre ellas, el texto refundido de la Ley 17/1985, de 23 de julio, de la función pública de la Administración de la Generalitat, y de la Ley 9/1994, de reforma de la legislación relativa a la función pública de la Generalitat de Cataluña, así como de las modificaciones introducidas por el artículo 11 de la Ley 11/1995, de 29 de septiembre, de modificación parcial de la Ley 15/1990, de 9 de julio, de ordenación sanitaria de Cataluña, y por la disposición adicional trigésima cuarta de la Ley 19/1996.³⁵

Así, en el presente TR. se encuentra toda la regulación relativa a la Administración de la Generalitat, las escalas y distintas clasificaciones de los empleados públicos de la institución,

³³Art 136.2 LO. 6/2006...

³⁴Vid Preámbulo Ley 9/1986 (DOGC núm. 770, de 24/11/1986)

³⁵ Vid. Preámbulo DL 1/ 1997 (DOGC. núm. 2509, de 3 /11/1997). (págs. 12438 - 12456)

las distintas situaciones para la pérdida de la condición de funcionario, así como las disposiciones relativas a la selección del personal y sus derechos y deberes y el régimen retributivo de los mismos.

Además, en el título octavo vienen reguladas, las disposiciones relativas al personal no funcionario. Este es el personal eventual, interino y laboral, aspectos que serán desarrollados en el capítulo tercero.

CAPÍTULO II

2. Acceso a la función pública de la Administración Pública española:

2.1. El personal funcionario en la Administración Central del Estado

2.1.1. Régimen funcional y categorías funcionariales

La regulación de las escalas y las categorías funcionariales se integra en el artículo 149.1.18 de nuestro texto constitucional. Actualmente, en nuestro país las distintas categorías funcionariales vienen reguladas en el capítulo segundo del Título V del TREBEP, la clasificación actual se instauró con la reforma de 1984 a través de la LMRFP con lo que la clasificación del funcionariado es la misma en los tres niveles de la AP, ya sea estatal, autonómica o local.

Si bien en este TR, se divide a los trabajadores públicos de tres formas distintas. En primer lugar, se clasifican en cuerpos, de acuerdo con las funciones a realizar y el puesto a ocupar, de acuerdo con su correspondiente titulación académica. En segundo lugar, son clasificados en escalas, relacionadas con el nivel de especialización requerido para poder ocupar la plaza en cuestión, y finalmente se dividen en grupos A, (A1, A2) y C, (C1, C2)³⁶.

³⁶ Vid Art. 75 y 76 TREBEP, (BOE núm. 261, de 31/10/2015).

Así, para quienes quieran optar a formar parte del subgrupo A1, se les exigirá una titulación universitaria para su ingreso, cabe decir que los que ostentan esta clasificación A1 o A2 suelen desempeñar funciones directivas o bien de administración de carácter superior. En cambio, para los funcionarios que quieran ingresar al grupo C, para quienes quieran ser parte del subgrupo C1, Será necesario que hayan obtenido el título de bachillerato en cambio, les será exigida la educación secundaria obligatoria o equivalente a quienes formen parte del subgrupo C2, de modo que estos últimos, suelen realizar tareas de clasificación documental y mecanografiado de documentos.

2.1.2. Acceso a la función pública española

Como se ha señalado anteriormente, en el siglo XIX se establecieron los principios de mérito y capacidad, pues los empleados públicos deben acceder a sus puestos de trabajo de manera que la AP, no pueda discriminar y mostrar predilección sobre unos ciudadanos u a otros, más aún cuando nuestra carta magna propugna en su art. 14 la igualdad de los españoles ante la ley. Debiendo evitar razones subjetivas en sus procesos de selección de personal. Pues estos criterios son “pilares fundamentales del Estado de Derecho”, juntamente con el principio de la no arbitrariedad administrativa, sostiene SÁNCHEZ MORÓN³⁷. Todo ello para evitar las situaciones de caciquismo vividas a lo largo del siglo XIX, dónde la vulneración de estos principios era sistemática y su aplicación era escasa, como se ha explicado anteriormente.

Además, de vulnerar el artículo 23.2 de nuestra carta fundacional que establece que los ciudadanos “tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.”³⁸

Con esto, lo que el legislador quiere, no es garantizar por ley el acceso de cualquier ciudadano a poder convertirse en funcionario, sino más bien que, quienes se conviertan en trabajadores públicos, lo hagan mediante los procesos selectivos correspondientes y que accedan, quienes de entre todos los candidatos, reúnan los mayores méritos y capacidad. reconoce SÁNCHEZ MORÓN.³⁹

³⁷M. Sánchez Morón (1996:129)

³⁸ Vid Art 23.2 Constitución española (BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978)

³⁹ M. Sánchez Morón (2021:130-131)

De igual modo también se reconoce la igualdad de los ciudadanos en el art. 20 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión europea.

2.1.3. Principios reguladores del acceso

Las características esenciales del sistema de acceso vienen reguladas en el capítulo primero del Título IV del TREBEP. Así, en su art. 55.2 se establece: “Las Administraciones Públicas [...] seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales”.

Además, también se exponen en el presente artículo, los principios a seguir por parte de las AAPP, en todos sus procedimientos para la contratación de personal; que son los siguientes:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases, con el objetivo de dar a conocer a la ciudadanía y por consiguiente a los posibles interesados que serán los posibles candidatos a ocupar las plazas que se convoquen.
- Transparencia: que debe darse en todo el procedimiento de selección respecto a los criterios que se seguirán para este. Así como en la posterior publicidad tanto de las pruebas que lo conformen como de los resultados, para que los interesados puedan conocerlos.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. Consiste a adecuar las pruebas en función del puesto a ocupar buscando la reducción del contenido teórico, en el que aún se fundamentan muchas de estas pruebas.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección. Entendiendo que se debe evitar las dilaciones indebidas en la resolución de estos procedimientos.⁴⁰

2.1.4. Requisitos

Los requisitos que deben cumplir los interesados para poder presentarse en los procesos de selección de personal de los entes públicos se encuentran en los artículos 56 y 57 del TREBEP.

De manera que el primer requisito, es el de tener la nacionalidad española, o bien ser nacional de algún estado miembro de la unión europea. Seguidamente, el segundo condicionante exige que los aspirantes estén capacitados, tanto física como psíquicamente, para poder desarrollar las tareas que les puedan ser encomendadas.

Además, deberán tener como mínimo dieciséis años y no superar la edad de jubilación forzosa. Igualmente, la AP pide a los interesados ostentar el nivel de formación y conocimientos requerido, para su posterior clasificación, antes explicada.

Así, siempre y cuando alguno de los participantes no esté inhabilitado o haya sido expulsado, mediante un expediente disciplinario y se cumplan estas premisas podrá formar parte de él⁴¹.

2.1.5. Ascensos, vacantes y provisión de plazas del funcionariado

La provisión de los puestos de trabajo para los funcionarios de carrera se encuentra

⁴⁰ M. Sánchez Morón (2021:131-143)

⁴¹ *Vid Arts. 55 y ss. TREBEP.*

regulada en el capítulo tercero del título quinto del TREBEP. Así en los arts. 79 y ss. se establecen dos procedimientos para cubrir las plazas vacantes. La ley, fija los sistemas de concurso y de libre designación.

El concurso, es el sistema más frecuente para la provisión. Pues la misma norma lo define como el “procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo”. que consistirá en la valoración de los méritos y capacidades de los candidatos”⁴², por parte de un órgano técnico, que deberá proponer la adjudicación de los puestos que son objeto del concurso a aquellos candidatos que hayan obtenido una mayor puntuación. Este órgano deberá actuar de manera colegiada, imparcial y objetivamente.

Este, se inicia con la publicación de las bases de la convocatoria en el diario oficial correspondiente, dependiendo de la institución.⁴³ Podrán participar en él aquellos candidatos que cumplan los requisitos establecidos en estos (titulación, nivel...) Estos están pensados para los propios funcionarios que ya forman parte de la misma institución que lo convoca, aunque no necesariamente sea así, dado que pueden participar trabajadores públicos de otros entes, dando lugar a la movilidad entre Administraciones, explicada anteriormente.

No obstante, caben también los concursos dirigidos a un personal concreto. Esto puede darse por necesidades de redistribución del personal, regulados en los arts. 61 y ss. 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.

El segundo sistema establecido estatutariamente es el de libre designación, que consiste en el nombramiento discrecional por parte del órgano de selección del candidato que este estime oportuno, que deberá cumplir con los requisitos que se expongan en las pertinentes bases de la convocatoria pública.

⁴² Art.79.1 TREBEP

⁴³ Vid Art. 39 y 61 RGIPP

Este es, un sistema excepcional que normalmente se encuentra reservado a cargos directivos o a funcionarios de alto rango, para que ocupen puestos de alta responsabilidad. Cabe decir que este mecanismo de libre designación se da con mayor frecuencia en las CCAA y en la Administración local.

De tal modo que la Ley de Bases del Régimen Local, permite en su artículo 92 bis la posibilidad que determinados puestos sean cubiertos con este procedimiento. “Dicho sistema sólo podrá adoptarse, en atención al carácter directivo de sus funciones o a la especial responsabilidad que asuman, respecto de los puestos en Diputaciones Provinciales, Consejos Insulares, Ayuntamientos [...]”⁴⁴

No obstante, el TS ha limitado los nombramientos por libre designación, pues el tribunal exige que, las AAPP justifiquen interés general y las cualidades que puedan concurrir en un candidato y no en otro.⁴⁵

2.2. El personal funcionario en la Administración Autonómica. El régimen funcional de la Generalitat de Cataluña.

2.2.1.- Acceso a la función pública de la Generalitat

El régimen de acceso a la función pública en Cataluña viene regulado en el Decreto 28/1986, de 30 de enero del Reglamento de selección de personal de la Administración de la Generalitat de Cataluña., concretamente en el capítulo segundo del mismo, que guarda relación con lo establecido en el capítulo cuarto del título tercero del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre.

Así, en el art. segundo del Decreto 28/1986, se fijan los sistemas de selección, que son el sistema de oposición, concurso - oposición y concurso de méritos para la provisión de plazas. Además, en los Arts. 60 y ss. del Decreto Legislativo 1/1997 se establecen también los sistemas de promoción interna para aquellos que ya ostentan la condición de funcionario, que son los procedimientos de concurso y libre designación, que coinciden con los establecidos en el TREBEP.

⁴⁴ Vid. Art 92 bis LBRL.

⁴⁵ M. Sánchez Morón (2021:186 y ss.)

No obstante, cabe decir que, como parte del proceso selectivo, el Decreto 1/1997 establece la posibilidad de que los candidatos, una vez hayan superado las pruebas de las que conste los diversos procedimientos selectivos, realicen un curso complementario de formación en la Escuela de Administración Pública de Cataluña.⁴⁶

La EAPC es un organismo autónomo, fundado en 1912, por su entonces presidente, Enric Prat de la Riba y que, entre sus funciones, organiza los cursos de formación del personal que ha superado las pruebas selectivas. Además, según se establece en el art. 1 f) de la ley 4/1987 reguladora del mismo organismo, este se encargará de “Colaborar en la preparación de los funcionarios con vistas a la promoción interna”.⁴⁷

2.3.- El personal funcionario en la Administración local. Régimen funcional

2.3.1.- Acceso a la función pública de la Administración local

La normativa reguladora que establece las vías de acceso a la Administración local, así como el contenido teórico a examinar en los procedimientos de selección se encuentra en el Real Decreto 896/1991 de 7 de junio.

Así, en el artículo primero del mismo, se establece que los sistemas de acceso a la administración local serán, como en los otros niveles de la AP.: oposición, concurso – oposición y concurso de méritos.

Seguidamente, en los arts. octavo y noveno del mismo se fijan los contenidos mínimos tanto de las pruebas teóricas como prácticas de tal modo que deberán versar sobre el siguiente temario:

- Constitución Española.
- Organización del Estado.
- Estatuto de Autonomía.

⁴⁶ Vid Art. 3 Decreto 1/1997

⁴⁷ Art. 1c) de la Ley 4/1987(DOGC núm. 826, de 08/04/1987)

- Régimen Local.
- Derecho Administrativo General.
- Hacienda Pública y Administración Tributaria⁴⁸

Los contenidos y temarios tanto general como específico de las pruebas y también su grado de dificultad deberán ser adaptados a la escala correspondiente. Además de este temario común, dependerá de la escala y el nivel al que se dirijan las pruebas.

Respecto a los contenidos de los ejercicios prácticos el RD, establece que deberán “uno o varios ejercicios prácticos, [...] que se consideren adecuados para juzgar la preparación de los aspirantes en relación a los puestos de trabajo a desempeñar”⁴⁹.

CAPÍTULO III

3.- La problemática actual de la Administración Pública española

El TREBEP define en su capítulo primero del título segundo, los colectivos de trabajadores públicos. Así, como se ha explicado al inicio de este trabajo de investigación, en el seno de la Administración, se divide a los servidores públicos en funcionarios de carrera, que se rigen según el marco estatutario, y los que se encuentran sometidos al derecho laboral, que son los siguientes:

- Funcionarios interinos
- Personal laboral
- Personal eventual
- Personal de alta dirección

⁴⁸ Vid Art 8 RD 896/1991. (BOE núm. 142, de 14/06/1991.)

⁴⁹ Art 9 *ib.*

En el presente capítulo, se analizará la ambigua y difícil situación que han atravesado estos grupos. Como se ha explicado anteriormente, la legalidad y el marco normativo al que están sujetos ha sido objeto de una dura discusión en el marco de la justicia europea y también de nuestros Tribunales.

3.1 El personal funcionario interino y laboral

Hechas las anteriores aclaraciones, y partiendo de la premisa que es trabajador interino y/o laboral todo aquel que no es funcionario de carrera, el TREBEP entiende y define a los funcionarios interinos como aquellos que “son nombrados como tales con carácter temporal, para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera”.⁵⁰

No obstante, para que algún trabajador público sea nombrado como funcionario interino de carrera y pueda desempeñar las funciones, de uno de carrera, deben darse “razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia”⁵¹, esto es, cuando deba nombrarse un interino por la imposibilidad de nombrar a otro de carrera. Esta sustitución de funciones, tendrá lugar en las situaciones tasadas por citado artículo.

En cambio, respecto al personal laboral, establece que “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 AAPP.”⁵²

3.2.- Relación de estos colectivos con las Administraciones Públicas

El gran desencadenante del problema en el que se encuentra sometida el conjunto de las AAPP de nuestro país recae, cómo afirman ROJO TORRECILLA⁵³ y GIFREU FONT⁵⁴,

⁵⁰ Art. 10 TREBEP

⁵¹ *Ib.*

⁵² Art. 11 TREBEP

⁵³ E. Rojo Torrecilla (2020) *Extinción de la relación de trabajo en el empleo público interino. El impacto de la jurisprudencia del TJUE. (2016-2020)* (págs. 26 y ss.) Diputación de Barcelona, Barcelona.

⁵⁴ J. Gifreu Font. (2022). *La estrategia de reducción de la temporalidad en el empleo público en la Ley 20/2021: ¿un bálsamo de fierabrás para erradicar definitivamente las relaciones de interinidad de larga duración o una solución provisional para salir del paso?* Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica, (18), 77-99 <https://doi.org/10.24965/reala.11117>. Consultado el 30-1-22

en el fraude de ley que estas han cometido al no regularizar las plazas ocupadas por personal interino⁵⁵, provocando que estos puedan llegar a acumular hasta años de antigüedad en ellas, sin haberse sometido a los procesos selectivos pertinentes.

Sin embargo, cómo sostiene SÁNCHEZ MORÓN,⁵⁶ esto se debe a un cúmulo de factores, que aunque son comunes en todas los niveles de la AP, no se dan con la misma intensidad. De tal modo que desde principios de los años noventa se han acumulado ingentes bolsas de trabajadores en régimen de interinidad, que pese a ser nombrados por los cauces legales previstos, acaban ocupando una plaza que debería ser cubierta de manera definitiva, por un funcionario de carrera.

Este hecho se ha llevado a cabo con la pasividad de las mismas instituciones públicas, que han incumplido sistemática y continuamente lo que establece el TREBEP en su art. 70, pues multitud de entes públicos se han abstenido de convocar las ofertas de empleo necesarias para regularizar y paliar esta situación endémica que, pese a todo, no ha comportado sanción alguna para las mismas

Otra de las causas podría ser la congelación de las tasas de reposición en los presupuestos generales del estado, además del miedo que el personal interino pueda tener a someterse a los procesos de selección, pues con el consentimiento de las AAPP, se impide doblemente el acceso a estas plazas a aquellos funcionarios, que mediante la movilidad interadministrativa quieran ocupar la plaza, a la vez que se perpetua al personal interino y laboral a una situación de inestabilidad.⁵⁷

3.3. Cuantificación del personal interino y laboral al servicio de las Administraciones Públicas

3.3.1. En el sector público del Estado

La cuantificación del personal al servicio de las AAPP viene recogida en el Boletín

⁵⁵ Vid. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/11/la-problematika-del-personal-interi.html> Consultado el 30-1-22

⁵⁶ M. Sánchez Morón (2012) *Informe jurídico sobre el deber de las administraciones públicas de incluir en la oferta de empleo público las plazas vacantes ocupadas por personal interino o temporal y publicar en plazo las correspondientes convocatorias de selección* Revista de Administración Pública núm. 187, Madrid, (págs. 379-395)

⁵⁷ Vid <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/11/la-problematika-del-personal-interi.html>. Consultado el 30-12-22

estadístico del personal al servicio de las mismas. Los últimos datos de los que se disponen nos remiten a enero de 2022. En ellos puede apreciarse que en nuestro país existen un total 2.717.570 trabajadores públicos, del cual solo son funcionarios de carrera 1.453.815, que traducido a porcentajes representa un 53,5 % del total.⁵⁸

Respecto al personal laboral se le cuantifica, según este registro, en un total de 614.313, que representa un 22,6 respecto al total, si bien cabe decir que junto a estos colectivos se cuantifica a un total de 649.442 servidores públicos dentro de “otro personal” en el que se deben entender computados el personal eventual, altos cargos directivos y funcionarios interinos, que en términos porcentuales representan un 23,9 %⁵⁹

3.3.2. En el sector público autonómico catalán

Los datos del registro general de personal de las AAPP catalanas muestran un total de 354.814 efectivos que sirven a las Administraciones catalanas, un total de 141.592, son funcionarios de carrera, lo que no llega a representar un 40% (39’9) del total. 124.328 efectivos pertenecen al personal laboral, que corresponde al 35’4%. 75.502 son funcionarios interinos, que equivale a un 21,3 en términos porcentuales y un total de 13.292 trabajadores en los cuales se computarían, el personal eventual, los altos cargos directivos y el personal asociado, entre otros. Esto correspondería al 3,4%.⁶⁰

3.3.3.- En el sector público de la demarcación de Tarragona

El RCP muestra, a fecha de 1 de enero de 2022 que en la demarcación de Tarragona existen un total de 40.700 trabajadores públicos, sin embargo, no los divide por colectivos, con lo que no existen datos al respecto.

No obstante, tras elaborar una clasificación del personal partiendo de los datos *del Banc de dades de l’ocupació pública de Catalunya*, el BDOP muestra a fecha de 1 de enero de 2021, que, de un total de 31634 efectivos, solo el 48,7%, son funcionarios de carrera, que equivale a 15.416 servidores públicos sobre el total.

⁵⁸ Fuente RCP, <https://funcionpublica.hacienda.gob.es/funcion-publica/rcp/boletin.html> a enero de 2022, se remite al Anexos 1 y 2 consultado a 2-1-23

⁵⁹ Fuente RCP, se remite a Anexos 1 y 2

⁶⁰ Fuente BDOPC a fecha de 26/7/2022, se remite al Anexo 3

Asimismo, y a partir de los datos mencionados, en la demarcación de Tarragona existen 7.758 trabajadores en régimen de interinidad, que equivale al 24,5%.

No obstante, el personal laboral se puede cuantificar en un total de 8.349 asalariados públicos que supone 26'3%, mientras que el 0'5% restante pertenecería al personal de alta dirección.⁶¹

Cabe decir que, a los datos mencionados, se les debería sumar el personal dependiente de las APP Estatales para poder obtener la cifra real.

3.4.- Problemática que conlleva la interinidad en el caso de la Administración local

Como anteriormente se mencionaba, desde finales de los años ochenta e inicios de los noventa, la expansión de competencias a las CCAA y por ende también a las corporaciones locales ha conllevado la necesidad de expandir la maquinaria administrativa. Así, vistos los datos anteriormente mencionados se puede advertir que donde más temporalidad existe, es precisamente en la Administración Local.

A tal efecto, puede constatarse que es en los entes locales donde existen más trabajadores indefinidos no fijos, trabajadores que se convierten en indefinidos no fijos, después de prestar servicios durante más tiempo del que en un principio se establecía en su contrato, una figura introducida por la jurisprudencia.⁶²

De tal modo que el abuso de la temporalidad, especialmente en las corporaciones locales “lastra y repercute negativamente en la prestación de unos servicios públicos estables y de calidad, especialmente en sectores estratégicos como la educación, la sanidad y los servicios sociales”, reconoce GIFREU FONT⁶³

⁶¹ Fuente BDOPC fecha de 1/1/2022, se remite al Anexo 3

⁶² X. Boltaina Bosch (2004) *Temporalitat i precarietat a l'ocupació pública. Diputació de Barcelona, Barcelona Algunes consideracions al voltant de la gestió de la precarietat estructural* Diputació de Barcelona. Barcelona (págs. 16- 24)

⁶³ Vid Gifreu Font. (2022.:78-81)

De tal modo que este problema estructural además de provocar y perpetuar la inestabilidad laboral anteriormente mencionada impide gestionar y prestar los servicios de manera eficaz, incumpliendo así, con lo que establece el art. 103.1, respecto al deber que las AAPP tienen de actuar con eficacia y servir al interés público y también de los demás fundamentos que deben guiar la actividad administrativa.

3.5.- La temporalidad en los ayuntamientos de la demarcación de Tarragona

Dada la imposibilidad de contrastar el volumen de personal interino y laboral al servicio de los ayuntamientos de la demarcación, se ha realizado un trabajo de campo a pequeña escala para ilustrar el volumen que ocupa este personal de menor a mayor escala en tres municipios de la comarca del Tarragonès, cómo son la propia capital de provincia, y las localidades de Altafulla y Perafort.

De tal modo que, teniendo en cuenta las plantillas de los respectivos consistorios y a la vista de las convocatorias para someter al personal interino y laboral de estas instituciones a procedimientos de estabilización, se podrá tener una mínima idea del volumen de personal al servicio de estos entes, que no es funcionario de carrera.

Atendiendo a los datos del Boletín oficial de la provincia de Tarragona, se puede comprobar que a fecha de 30 de diciembre de 2022 se han convocado 100 plazas para someter a procedimientos de estabilización, lo que supone un 3'4% de una plantilla que cuenta con 2881 efectivos.

En cambio, el Ayuntamiento de Altafulla, que cuenta con una plantilla de 139 trabajadores, ha sacado procedimientos de estabilización para 27 plazas, lo que supone un 19,42% respecto al total de la plantilla.

En una situación más dramática se encuentra el consistorio de Perafort, pues de 45 trabajadores, se busca estabilizar un total de 27, lo que supone un alarmante 60% del personal.⁶⁴

⁶⁴ Se remite a los anexos 5,6 y7

3.6.- Soluciones para revertir la temporalidad en las AAPP

A raíz de la mencionada Directiva 1999/70, el legislador español ha aprobado las leyes 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y el RDL 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública. Con el objetivo de trasponer la directiva en cuestión

Así, el RD produce modificaciones diversas en el TREBEP, buscando reducir el problema estructural, que atañe al conjunto de la AP. De tal modo que la primera modificación de calado que se lleva a cabo, recae sobre el art. 10, relativo al personal funcionario interino. Así, el nuevo redactado del mencionado artículo introduce la limitación de 3 años, para que los funcionarios interinos, desarrollen funciones que son propias de los de carrera.

Con esta, modificación, en la que se establece un límite de carácter estrictamente temporal se pretende que el personal que es nombrado funcionario interino, no pueda acumular tiempos de antigüedad tan escandalosamente desproporcionados, como ha venido aconteciendo hasta hace pocos años.⁶⁵

Por otro lado, se establece el objetivo de reducir la temporalidad en el umbral de 8%, objetivo aun falaz, a la vista de los datos expuestos anteriormente, pero que da muestras de las nuevas políticas en relación con la gestión del personal al servicio de las AAPP de nuestro país.

Asimismo, se introducen indemnizaciones económicas para aquellos trabajadores en régimen laboral o de interinidad que no supere la nueva batería de procedimientos de estabilización, siempre y cuando el trabajador en cuestión haya ocupado el puesto por un periodo superior a las doce mensualidades.⁶⁶

⁶⁵ Vid. Art 1 Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE núm. 312, de 29 /12 / 2021)

⁶⁶ Vid. Art.2

Resulta muy importante también, hacer mención de la novedad relativa al régimen sancionatorio al que restaran sujetas el conjunto de las Administraciones en caso de que se den actuaciones irregulares en la contratación de personal interino o laboral⁶⁷ y sus posteriores nombramientos

Viéndose así, satisfechas muchas de las peticiones que han desembocado en procesos judiciales tanto a nivel estatal como europeo, por parte de trabajadores laborales o en régimen de interinidad en nuestro país, sin embargo, aún es demasiado pronto como para aventurarse a evaluar el éxito que pueda tener esta reforma de nuestro sector público y que en todo caso deberán ser juzgadas en un futuro en el que al menos con esta ley las instituciones no podrán incumplir, sin ningún tipo de sanción la legalidad vigente, como habían hecho hasta hace bien poco.

⁶⁷ *Vid.* Disposición Adicional séptima

CONCLUSIONES

Para hacer un compendio de todos los aspectos sobre los que se ha dirimido en este estudio, tan solo queda plantarse cuál ha sido el punto de partida, cuál es el estado actual del conjunto de las AAPP en nuestro país, y cómo esta puede evolucionar en el futuro.

Así, partiendo de una organización administrativa que prioriza y antepone al personal funcionario de carrera que, cómo se ha venido diciendo, está vinculado al régimen del derecho administrativo frente a los otros colectivos que restan vinculados a través de lo que establece un derecho laboral, que no es tan estricto.

Se ha podido constatar que las causas que han provocado tales desequilibrios en el seno de las AAPP se sustentan principalmente en tres razones. Estas serían de carácter político, debido a la mencionada congelación de las tasas de reposición en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado, en un contexto de crisis económica, que ha impedido la sustitución del personal que causaba baja desde el año 2011. Sumado a este contexto a la inacción, la pasividad, y el uso de ciertas conductas que son, por lo menos, dudosas, ha derivado en que muchos servidores públicos en régimen de interinidad hayan llegado a acumular hasta años de antigüedad de manera totalmente fraudulenta.

Al mismo tiempo se ha explicado el marco normativo por el que se relacionan las AAPP y su personal, tanto a nivel europeo, como español y catalán, haciendo hincapié en la oleada de casos y el debate doctrinal que ha suscitado el tema tratado, sobre todo a nivel europeo.

Viéndose las tres formas de clasificación que dependen de la formación académica, el cuerpo, que variará en relación del puesto a ocupar y las tareas a desempeñar, así como finalmente en escalas que van desde el nivel C2 a A1 para poder así explicar cuáles son las diferentes vías de acceso para formar parte de los cuerpos funcionariales del estado, y su correspondiente regulación.

Además, en el capítulo tercero, se ha cuantificado el volumen de personal interino y laboral en los tres niveles de nuestra Administración, siendo en la Administración local dónde la interinidad es más elevada, pues los datos reflejan que existe un 54% de temporalidad

Asimismo, se ha realizado un trabajo de campo, a pequeña escala, respecto a los procedimientos de estabilización de personal de las localidades de Tarragona, Altafulla y Perafort, en que el volumen de este personal afectado por la lacra de la temporalidad va de menor a mayor escala.

Siendo en último lugar, dónde se valoran las novedades introducidas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con la que se ha llevado a cabo una importante reforma del sector público español.

Hecho que ha supuesto un notable avance para el personal interino y laboral al servicio de nuestras AAPP de tal modo que, con las novedades introducidas en la presente ley, se ha limitado a 3 años la posibilidad de que las plazas que deberían ser ocupadas por funcionarios de carrera puedan ser ocupadas por personal que no lo es, consiguiendo frenar la inestabilidad laboral sufrida por estos colectivos.

Además, otras dos notables novedades son la introducción de un nuevo procedimiento de estabilización y el establecimiento de compensaciones económicas para aquellos trabajadores que no logren superarlo.

A partir de ahora las AAPP verán frenada la posibilidad de llevar a cabo contrataciones fraudulentas de personal, dado que en la nueva ley se prevé un régimen de responsabilidades para aquellas que sigan llevando a cabo este tipo de actividades.

Por ello, queda esperar que, con la introducción de estas modificaciones, las políticas de la AP relativas a la gestión de su personal puedan ser más justas y equilibradas de ahora en adelante.

BIBLIOGRAFÍA

J. Álvarez Álvarez, (1989). *La Función Pública Española: evolución histórica y situación actual*», en VV. AA.: *Administración y Función Pública en Iberoamérica*, INAP, Madrid.

J. BENEYTO, (1958). *Historia de la Administración Española e Hispanoamericana*. Aguilar, Madrid

C. Blanco Gaztañaga, (2005) *La carrera administrativa* Revista Presupuesto y Gasto Público 41/2005: Instituto de Estudios Fiscales, Madrid (págs.199-210.)

X. Boltaina Bosch (2004) *Temporalitat i precarietat a l'ocupació pública. Algunes consideracions al voltant de la gestió de la precarietat estructural*. Diputació de Barcelona. Barcelona

M. Férez Fernández, (2006). *La carrera administrativa: nuevas perspectivas*, Estudios de Relaciones Laborales, Diputación de Barcelona, Barcelona.

R. A García Alario (2013) *El empleo público laboral*. Universidad de Valladolid

J. Gifreu Font. (2022). *La estrategia de reducción de la temporalidad en el empleo público en la Ley 20/2021: ¿un bálsamo de fierabrás para erradicar definitivamente las relaciones de interinidad de larga duración o una solución provisional para salir del paso?* Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica. (18) (págs.77-99)
Recuperado de: <https://revistasonline.inap.es/index.php/REALA/article/view/11117>

S. González-Varas Ibáñez, (2022). *El abuso de la temporalidad con los funcionarios interinos y el personal estatutario interino en nuestra administración: soluciones a golpe de Jurisprudencia y de una reforma legal*. Revista Derecho Local Núm. (10) Grupo Lefebvre, Madrid.

J. Mauri Majós. (2009) *Análisis general del Estatuto básico del empleado público: problemas, soluciones y huidas*. Cuadernos de Derecho Local, Fundación Democracia y Gobierno Local, Barcelona.

JL. Muñoz Llinás, (2019). *La Función Pública en España (1827-2007)*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Madrid

E. Rojo Torrecilla (2020) *Extinción de la relación de trabajo en el empleo público interino. El impacto de la jurisprudencia del TJUE (2016-2020)* Diputación de Barcelona, Barcelona.

M. Sánchez Morón (1996) *Derecho de la función pública*. Decimocuarta edición. Madrid: Editorial Tecnos Grupo Anaya, S.A.; 2021.

M. Sánchez Morón. (2012) *Informe jurídico sobre el deber de las administraciones públicas de incluir en la oferta de empleo público las plazas vacantes ocupadas por personal interino o temporal y publicar en plazo las correspondientes convocatorias de selección*. Revista de Administración Pública, (187). (págs. 379-395) Madrid.

S. I. Pedrosa Alquézar. (1998) *Laboralización del personal dependiente de las Administraciones Públicas: ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de funcionarios y empleados laborales*. Proyecto social: Revista de relaciones laborales, (6). Facultad de ciencias Sociales y Humanas de Teruel. Universidad de Zaragoza. (págs. 185–208). Teruel.

M. J. Trillo-Figueroa Molinuevo, (2010). *Sobre la formación de la Administración española contemporánea*. Revista De Las Cortes Generales, (79). (pág. 187). Madrid

LEGISLACIÓN

Derecho de la Unión Europea. Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

España. Constitución Española (BOE núm. 311, 29/12/1978).

España. Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública. (DOGC. núm. 2509, de 3/11/1997).

España. Estatuto del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31/10/2015).

España. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. (BOE núm. 185, 3/8/ 1984).

España. Ley 9/1986, de 10 de noviembre, de Cuerpos de Funcionarios de la Generalitat de Cataluña. (DOGC núm. 770, de 24/11/1986).

España. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. (BOE núm. 236, de 02/10/2015.)

España. Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. (BOE núm. 172, de 20/07/2006).

España. Real Decreto de 4 de marzo de 1866, aprobando el Reglamento orgánico de las carreras civiles de la Administración Pública (Estatuto de O'Donnell) (Gaceta de Madrid, núm. 69, de 10 de marzo de 1866).

España. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo. y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado. (BOE núm. 85, de 10/04/1995).

España. Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local. (BOE núm. 80, de 3/04/1985).

España. Ley 4/1987 reguladora de las Escuelas de Administración Pública de Cataluña. (DOGC núm. 826, de 08/04/1987).

España. Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (BOE núm. 142, de 14/06/1991.)

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE núm. 312, de 29 /12 / 2021)

JURISPRUDENCIA

STJUE de 19 de marzo de 2020, ass. C-103/18 y C-429/18. Recuperado de <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=224584&doclang=ES>

INFORMES

Informe de la Comisión para el Estudio y Preparación del Estatuto Básico del Empleado público, (2005).

WEBGRAFÍA

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/11/la-problematika-del-personal-interi.html>

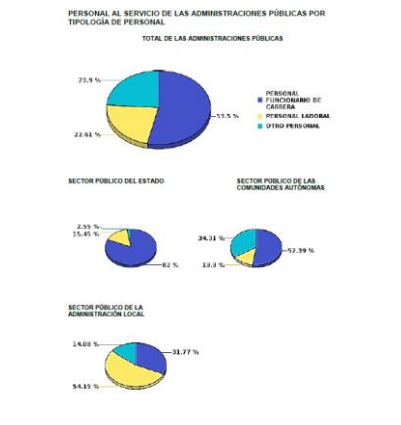
ANEXOS

Anexo 1: Tabla del personal al servicio de las AAPP por tipologías. Fuente RCP, datos a 1 de enero de 2022

TABLA 1.5.- PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS POR TIPOLOGÍA DE PERSONAL.

	PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA	PERSONAL LABORAL	OTRO PERSONAL	TOTAL
Sector Público del Estado	421.261	79.376	13.084	513.721
Administración del Estado	139.340	78.848	8.413	226.601
- Ministerios	61.328	24.726	4.378	90.432
- Organismos Autónomos	42.684	14.094	3.680	60.458
- Entidades Públicas Empresariales	-	21.088	-	21.088
- Agencias Estatales	8.598	7.700	183	16.481
- Autoridades Administrativas Independientes	548	811	22	1.381
- Universidades Públicas no transferidas	1.281	1.153	135	2.569
- Otros entes de Derecho Público	24.901	9.276	15	34.192
Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	263.009	-	-	263.009
- Fuerzas Armadas	118.671	-	-	118.671
- Policía Nacional	68.438	-	-	68.438
- Guardia Civil	75.900	-	-	75.900
Administración de Justicia	18.912	528	4.671	24.111
Sector Público de las Comunidades Autónomas	844.434	214.304	552.959	1.611.697
Administración general	780.629	127.353	543.373	1.451.355
Universidades	63.805	86.951	9.586	160.342
Sector Público de la Administración Local	188.120	320.633	83.399	592.152
Ayuntamientos	163.802	297.310	65.195	526.307
Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares	24.318	23.323	18.204	65.845
TOTAL	1.453.815	614.313	649.442	2.717.570

Anexo 2: Gráficos del personal al servicio de las AAPP por tipologías. Fuente RCP, datos a 1 de enero de 2022



Anexo 3 Tabla del personal al servicio de las AAPP catalanas. Fuente Banc de dades d'ocupació pública de Catalunya, actualitzado a Julio de 2022

Personal de les Administracions Públiques Catalanes. Informe Anual General.							
1 de gener de 2022							
	Generalitat de Catalunya i el seu sector públic			Els parlamentaris i organismes Independents	Administració local	Universitat	Total
	Departaments i entitats autònomes	Altres ens públics	Sector Públic de la Generalitat				
Organs superiors i alta càrrecs	202	1	4				207
Dona	94		1				95
Home	108	1	3				112
Altres directius	14		582	21	584	259	1.460
Dona	3		249	3	251	104	610
Home	11		333	18	333	155	850
Eventuals	166			114	752	1	1.033
Dona	92			66	306	1	465
Home	74			48	446		568
Funcionaris	86.009	19	16.983	293	31.181	7.107	141.592
Dona	51.724	15	12.773	175	15.095	3.926	83.710
Home	34.285	4	4.210	118	16.085	3.179	57.881
Interins	42.507	7	18.972	102	12.684	1.230	75.502
Dona	30.372	6	14.757	65	7.964	955	54.119
Home	12.135	1	4.215	37	4.720	275	21.383
Laborals indefinits	2.935		39.753	16	38.723	5.536	86.963
Dona	1.797		26.942	8	18.808	2.422	49.977
Home	1.138		12.811	8	19.915	3.114	36.986
Laborals temporals	5.580		13.982	5	15.372	2.026	37.365
Dona	4.528		9.144	2	8.734	1.027	23.435
Home	1.452		4.838	3	6.638	999	13.930
Associats						10.654	10.654
Dona						5.048	5.048
Home						5.646	5.646
Total dones	88.610	21	63.866	319	51.158	13.485	217.459
Total homes	49.203	6	26.410	232	48.136	13.368	137.355
Total	137.813	27	90.276	551	99.295	26.853	354.815

Anexo 4 Tabla del personal al servicio de las AAPP en la demarcación de Tarragona, Fuente Banc de dades d'ocupació pública de Catalunya a enero de 2021, (Elaboración Propia)

Comarca	Funcionarios de carrera	Personal interino	Personal laboral	Personal eventual	Personal de alta direcció	Total
Alt Camp	670	358	402	7	8	1445
Baix Camp	3252	1190	1828	28	16	6314
Baix Ebre	2223	1076	1424	5	1	4729
Baix Penedès	1256	944	568	2	6	2776
Conca de Barbe	377	154	424	0	1	956
Ribera d'Ebre	480	183	391	3	0	1057
Montsià	1243	406	1085	9	2	2745
Priorat	215	129	135	0	0	479
Tarragonès	6138	3217	2343	30	1	11729
Terra Alta	232	101	151	0	0	484
Total	15416	7758	8349	84	27	31634

Anexo 5 Procedimientos de estabilización del Ayuntamiento de Tarragona, a fecha de 30 de diciembre de 2022, Fuente BOPT convocatoria de 100 plazas en procedimientos de estabilización de personal, Plantilla total de 2881 trabajadores.

AJUNTAMENT TARRAGONA	
PDF	2022-12298 Plaça de tècnic/a especialista de gestió cultural (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12383 Plaça d'auxiliar d'arxiu (2). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12400 Plaça de tècnic/a de joventut (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12431 Plaça de tècnic/a en serveis econòmics (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12442 Plaça de mestre/a d'adults (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12443 Plaça d'ajudant de serveis especials (1+1 reservat a persones amb discapacitat). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12444 Plaça de tècnic/a de dinamització cultural (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12445 Plaça d'agent d'ocupació i desenvolupament local (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12446 Plaça de tècnic/a especialista de gestió econòmica de contractació, compres i subvencions (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12447 Plaça de tècnic/a de medi ambient (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12449 Plaça d'enginyer/a (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12459 Plaça de geògraf/a (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12460 Plaça d'arqueòleg/òloga (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12472 Plaça de tècnic/a especialista joventut (3). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12473 Plaça d'animador/a sociocultural (2). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12478 Plaça de diplomata/ada en treball social (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12549 Plaça d'auxiliar de cartografia (2). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12745 Plaça d'enginyer/a industrial (1). Bases i convocatòria.
INSTITUT MUNICIPAL DE SERVEIS SOCIALS - TARRAGONA	
PDF	2022-12293 Plaça d'auxiliar administratiu/iva-recepcionista (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12317 Plaça d'auxiliar administratiu/iva-recepcionista (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12321 Plaça d'educador/a social (7). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12369 Plaça d'educador/a social (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12554 Plaça de diplomata/ada en treball social (6). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12561 Plaça d'integrador/a social (3). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12567 Plaça de mediador/a (2). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12568 Plaça de pedagog/a (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12581 Plaça de tècnic/a superior (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12583 Plaça de diplomata/ada en treball social (14). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12589 Plaça de treballador/a social (8). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12691 Plaça de psicòleg/òloga (1). Bases i convocatòria.
PATRONAT MUNICIPAL DE TURISME - TARRAGONA	
PDF	2022-12752 Plaça de tècnic/a especialista (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12758 Plaça d'auxiliar administratiu/iva (5). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12759 Plaça de tècnic/a auxiliar (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12760 Plaça d'auxiliar administratiu/iva (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12761 Plaça de tècnic/a especialista (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12762 Plaça de subaltern/a (1). Bases i convocatòria.

▶ AJUNTAMENT TARRAGONA	
PDF	2022-12251 Plaça de bibliotecari/ària (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12253 Plaça de professor/a d'adults (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12257 Plaça de tècnic/a d'inserció professional (8). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12258 Plaça d'agent de la Guàrdia Urbana (2). Bases i convocatòria.
INSTITUT MUNICIPAL DE SERVEIS SOCIALS - TARRAGONA	
PDF	2022-12272 Plaça d'auxiliar d'administració general (4). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12278 Plaça d'auxiliar administratiu/iva (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-12413 Plaça d'educador/a social (3). Bases i convocatòria.

Anexo 6 Procedimientos de estabilización del Ayuntamiento de Altafulla, a fecha de 19 de diciembre de 2022, Fuente BOPT convocatoria de 27 plazas en procedimientos de estabilización de personal, Plantilla total de 139 efectivos.

▶ AJUNTAMENT ALTAFULLA	
PDF	2022-10844 Plaça d'operari/ària de serveis varis, peó de jardineria (1 reservat persones discapacitat). Bases i convocatòria.
PDF	2022-10846 Plaça de tècnic/a especialista infantil (3). Bases i convocatòria.
PDF	2022-10847 Plaça de tècnic/a auxiliar infantil (3). Bases i convocatòria.
PDF	2022-10852 Plaça d'auxiliar de biblioteca - monitor/a de centre obert (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-10876 Plaça de coordinador/a de l'emissora (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-10879 Plaça d'auxiliar d'emissora (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-10882 Plaça de tècnic/a de l'emissora (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-10890 Plaça de bidell (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-10893 Plaça d'operari/ària de serveis varis - neteja dependències (4). Bases i convocatòria.
▶ AJUNTAMENT AMPOSTA	

Aprovacio definitiva.	
▶ AJUNTAMENT ALTAFULLA	
PDF	2022-11247 Plaça d'informador/a turistic/a (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11248 Plaça de monitor/a de gimnàs (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11249 Plaça de monitor/a del punt d'informació juvenil (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11250 Plaça d'OSV, xofer/a de transport adaptat (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11251 Plaça d'auxiliar de contractació i subvencions (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11254 Plaça d'OSV, peó (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11258 Plaça de professor/a de llenguatge musical (1) + professor/a de violí (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11261 Plaça d'auxiliar OAC i registre (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11262 Plaça d'auxiliar OAC (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11264 Plaça d'auxiliar d'intervenció i contractació (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11266 Plaça d'administratiu/iva d'intervenció i subvencions (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11269 Plaça d'auxiliar de Secretaria, Protecció de dades i Transparència (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11270 Plaça d'auxiliar secretaria regidories (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11271 Plaça d'auxiliar Jutjat de pau, responsabilitat patrimonial i cementiri (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11272 Plaça d'arquitecte/a tècnic/a (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11273 Plaça d'arquitecte/a (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11274 Plaça d'OSV, jardiner/a (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11275 Plaça d'OSV, peó especialista (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11277 Plaça d'oficial/a primera paleta (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11278 Plaça d'OSV, pintor/a (1). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11279 Plaça d'OSV, peó (5). Bases i convocatòria.
PDF	2022-11326 Plaça d'OSV, maquinista (1). Bases i convocatòria.

Anexo 7 Procedimientos de estabilización del Ayuntamiento de Perafort, a fecha de 19 de diciembre de 2022, Fuente BOPT convocatoria de 26 plazas en procedimientos de estabilización de personal, Plantilla total de 45 efectivos.

▶ **AJUNTAMENT PERAFORT**

PDF 2022-11448 Plaça d'administratiu/iva (3) + auxiliar administratiu/iva (3) + arquitecte/a (1) + delineant (1) + vigilant (1) + agutzil (1) + peó (2) + oficial/a construcció (1) + oficial/a manteniments i serveis (1) + conserge (1) + mestre/a llar infant (1) + tècnic/a especialista educació infantil (4) + auxiliar tècnic/a especialista educació infantil (1) + monitor/a menjador (2) + operari/ària neteja (3). Bases i convocatòria.

▶ **AJUNTAMENT D'ES LEC**