

DR 29 722

La conexión con la regulación sectorial se provoca expresamente a través de la disposición transitoria segunda del Estatuto, que tiene no sólo esa finalidad, sino también la de establecer las nuevas relaciones entre reglamentaciones y convenios colectivos a partir de la entrada en vigor del propio Estatuto. A efectos, pues, de lo que haya de entenderse por grupo profesional, habrá de estarse a lo dispuesto en ordenanzas y reglamentaciones, mientras no se pacte sobre la materia a través de los convenios colectivos. Ahora bien, la estructura clasificatoria del personal difiere notablemente de unas reglamentaciones y convenios colectivos a otros, con lo que, en función del sector implicado, nos encontramos con esquemas clasificatorios, términos y conceptos diferentes.

No se emplean, en el mismo sentido, expresiones como grupos profesionales, subgrupos, categorías, grados, clases, oficios, profesiones, etc. Por otro lado, en la mayoría de las ocasiones no se precisa tampoco, en la propia normativa sectorial, reglamentaria o convencional, los límites a la facultad de movilidad funcional del empresario, sin que sea posible, por tanto, una interpretación que aporte seguridad jurídica y que coordine los principios generales del artículo 39 del Estatuto y las clasificaciones profesionales sectoriales. La facultad de variación de las prestaciones por parte del empresario tiene un alcance difuso y tiene sus límites, en algunos casos, en los grupos profesionales, en otros, en los subgrupos o en las categorías o en los propios oficios, puesto que son términos que se utilizan con sentidos diferentes y que, en algunos casos, comprenden una variedad de funciones respecto de las que, en ocasiones, la interpretación jurisprudencial, restrictiva en muchos casos ante la ambigüedad de la situación, no otorga al empresario la potestad de variación.

Parece necesario, y con ello termino, una nueva regulación sectorial que haga un esfuerzo de claridad conceptual respecto de las categorías utilizadas, que dibuje más nítidamente los límites dentro de los que pueda moverse el empresario, que coordine la estructura clasificatoria con los preceptos que la regulan con carácter general y, claro está, cuando se trata de cuestión que no es objeto de este pequeño comentario, que se adapte a las exigencias actuales de funcionamiento de las empresas. Esta adaptación, que puede ser promovida y dirigida por el Poder Público, exige un esfuerzo negociador por parte de los responsables de la negociación colectiva, es decir, básicamente sindicatos y patronal. Esfuerzo que, hasta ahora, no parece haber cristalizado.

Nada más por hoy. Buenas noches. Desde hace más de una década, el personal de la Administración, los funcionarios, se ha incrementado espectacularmente, debido principalmente a la creación de otras Administraciones como las autonómicas y al crecimiento de la intervención pública en la vida privada.

Pero la crisis que padecemos en la actualidad está planteando la necesidad de una reestructuración general dentro de la función pública. De estos problemas y del sistema actual de función pública, habla a continuación la profesora titular de Derecho Administrativo de la

UNED, doña Silvia del Sad. En estos minutos me gustaría dar una serie de pinceladas sobre el sistema actual de función pública.

Digo nuestro sistema actual porque, realmente, muy poco o casi nada tiene que ver el modelo de función pública que ha acabado por imponerse en nuestro país, con el que originalmente diseñaron los primeros adultos generales de función pública a mediados del siglo XIX, como saben. Estos adultos seguían claramente el modelo francés. Estos cambios que se han producido son tanto cuantitativos como cualitativos.

Cuantitativos porque en estos últimos años, sobre todo en la última década y media, prácticamente se ha producido un crecimiento realmente espectacular del número de funcionarios y, en general, de personal al servicio de la administración pública. Son muchas las causas que han provocado este incremento del número de funcionarios. Pero, sobre todo, se puede citar, por ejemplo, la necesidad de integrar en la función pública al personal de organismos públicos que heredábamos del sistema político anterior.

Es todo el caso, por ejemplo, del personal de sindicatos que se integraron en la función pública en plena transición. También, otra de las causas ha sido la multiplicación de administraciones territoriales. La creación de comunidades autónomas ha llevado a la creación de nuevos cuerpos funcionariales y a la contratación de más personal público.

También han hecho lo mismo ayuntamientos y otras administraciones locales. Y, ya por último, podría citarse como otra de las causas para ese incremento cuantitativo de los funcionarios el crecimiento de la intervención pública en la vida privada, es decir, la multiplicación de entes públicos, organismos y, en general, el crecimiento del sector público. Lógicamente, en una época de crisis como la que estamos atravesando hoy en día, el contar con una administración hiperdimensionada y, por lo tanto, muy difícilmente manejable y, sobre todo, excesivamente cara, obligaría a una reforma en profundidad del sistema de función pública, empezando por la disminución drástica del número de funcionarios.

Lógicamente, ninguno de los partidos políticos se ha atrevido a afrontar esta reforma porque ello tiene, desde luego, un grave coste social, político, sobre todo electoral, y, además, es muy difícil plantearlo desde el punto de vista jurídico. Por ello, el Gobierno se ha contentado con plantear o proponer un proyecto de ley que está actualmente trabada en las Cortes que pretende instalar una especie de derecho funcionarial de crisis, como ya previamente se venía hablando de un derecho laboral de crisis. Este proyecto de ley se basa en la resignación de efectivos, una reestructuración general de la administración pública y, con esta resignación de efectivos, se va a producir, lógicamente, una crisis, una ruptura al principio y una movilidad geográfica.

Se crea una nueva situación, expectativa de destino, en la cual los funcionarios están esperando que se les adjudique necesariamente un nuevo puesto de trabajo, de condiciones similares al que venía desempeñando. Además, se pretende ampliar la excedencia voluntaria, ampliarla en tiempo, fomentando que los funcionarios queden en excedencia voluntaria y, luego, también se

pretende fomentar la jubilación anticipada. Esas son las líneas generales, decía, de este derecho de crisis, de ejecución pública de crisis, para afrontar esta situación económica.

Pero, de la misma mayor trascendencia que este cambio cuantitativo, es el cambio cualitativo que se ha producido también en el modelo de función pública español. Y este cambio cualitativo se puede centrar en dos aspectos. Un primer aspecto, que voy a abordar con la mayor brevedad, es el cambio del modelo de función público cerrado, que es el modelo funcional español en sus orígenes, a un modelo de función pública abierta.

Cambio que se inicia con la reforma del operador del 64 y que ya se consagra, se consolida, con la ley de funcionarios de 1984. Se abandona el sistema de función pública cerrada y, con ello, los elementos fundamentales de este sistema, como son la carrera, la categoría personal que permite o que determina la preferencia para ocupar destinos y, también, la retribución. Y, sin embargo, se adopta un sistema de función pública abierta, basada, sobre todo, en la clasificación de los puestos de trabajo.

Ese es el primer aspecto a señalar dentro del cambio cualitativo que sufre el modelo español de función pública. Pero, quizá, de mayor importancia, o, por lo menos, me gustaría comentar con mayor extensión, es la admisión de la contratación laboral en el ser el administración pública. Tradicionalmente, la única forma de relación con la administración pública de los empleados era la relación funcionaria.

Sin embargo, vemos cómo, a partir de la ley de 1964 y, después, ya con la ley del 84, se admite la existencia de contratados laborales a servicio de la administración. Con lo cual, nos encontramos que un mismo patrón, un mismo empresario, que es la administración, tiene, trabajando para él, dos colectivos distintos, funcionarios y contratados laborales, los dos con un régimen jurídico distinto, es decir, por lo tanto, con diferentes derechos y diferentes obligaciones, deberes, pero, sin embargo, en la práctica, con las mismas funciones. Esto no es, sin un exponente más, de lo que ya veníamos denunciando, que esta huida del derecho público y esta sistemática aplicación a la administración del derecho privado, como si ello pudiera obrar el milagro de la eficacia y de la buena gestión, milagro que, como los hechos han demostrado y como voy a referirme a continuación, está muy lejos de ocurrir.

Y decía que esta admisión de persona contratada a servicios de asociaciones públicas se inicia con la ley del 64, porque admite los contratos administrativos laborales, pero con carácter sumamente excepcional. Esto que era excepcional en la ley del 64 se convierte, en la regla general, en la ley de reforma de la función pública de 1984. ¿Y por qué con carácter se generaliza, por así decirlo? Pues porque la ley contiene una remisión en blanco al Ejecutivo para que determine los puestos de trabajo que van a ser desempeñados por funcionarios y los puestos de trabajo que van a ser desempeñados por contratados laborales sin ningún tipo de límite.

Es decir, es el Ejecutivo el que, al confeccionar los catálogos de puestos de trabajo y las relaciones de puestos de trabajo, va a determinar cuáles pueden ser desempeñados por

funcionarios y cuáles por contratados laborales. La Constitución, desde luego, no dice nada sobre la contratación laboral en el seno de las administraciones públicas silencia del tema. Las pocas veces que se refiere a la función pública se refiere a un régimen esaductario, a un régimen puramente funcionarial.

Así lo hace cuando establece una reserva legal para la regulación del régimen esaducto de los funcionarios públicos y también se refiere precisamente al régimen funcionarial cuando atribuye el Estado la competencia exclusiva para establecer las bases del régimen jurídico de los funcionarios públicos a fin de garantizar a sus administrados un tratamiento igual ante las administraciones públicas. Este, desde luego, no es el único argumento. Este silencio, por así decirlo, de la Constitución sobre el régimen laboral nos daría pie a entender que si no se refiere al régimen laboral es porque pretendía o porque no quería que este se produjera, que este se admitiera.

Hay que tener en cuenta que contamos con el Presidente alemán, que en la Constitución alemana se menciona expresamente el sistema laboral, la contratación laboral para los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas, con lo cual decía esta admisión de la Constitución hay que entender que es porque no quería que se admitiera. Pero, por otra parte, son otros los criterios o los argumentos que permiten afirmar esta inconstitucionalidad de la contratación laboral en el seno de las Administraciones Públicas. Estos argumentos, que ya enuncia parada en el manual, son el principio de igualdad, que parece que se vería afectado por la admisión de los colectivos con regímenes jurídicos diferentes.

También, como no, el principio de mérito y capacidad, que parece que no se ve garantizado dado el sistema de acceso a la función pública que se ha establecido para los contratados laborales, con simples concursos que permiten a priori la predeterminación de un candidato. Y luego, en fin, el principio de jerarquía, que no se podría garantizar adecuadamente con una relación de carácter laboral en la que predomina el carácter intuitivo del derecho laboral y no el interés público presente en la relación funcionarial. Por lo tanto, a la vista de estos argumentos, parece que no es absurdo afirmar la inconstitucionalidad de la contratación laboral de los empleados públicos.

¿Qué es lo que dice el Tribunal Constitucional al respecto? Pues bien, el Tribunal Constitucional no ha sido muy tajante sobre este extremo, porque, si bien esta cuestión se planteó incidentalmente en la sentencia sobre la Ley de Reforma de Función Pública del 84, la sentencia, como usted recordará, de 11 de junio del 87 decía que este problema se planteó incidentalmente, sin embargo, no llegó a solucionarse de forma tajante. ¿Por qué? Porque el Tribunal Constitucional, a pesar de que reconoció que, con carácter general, la Constitución preveía un régimen de función pública, es decir, un régimen de función arial, no descartó que, en determinados supuestos, la propia ley pudiera admitir otra forma de relación. Esta sentencia del Tribunal Constitucional, si bien no declaró inconstitucional la contratación laboral, sí que declaró inconstitucional esa remisión en blanco al Ejecutivo para determinar los puestos que iban a ser ocupados por funcionarios y cuáles por contratados laborales.

Por ello, la Ley 23-88, de modificación de la Ley de Medidas del 84, lo que hizo fue determinar supuestos asados en los cuales se podía acudir a la contratación laboral. Sin embargo, esta posibilidad de alternar régimen funcionarial y contratos laborales en la Administración Pública ha dado, en la práctica, muy mal resultado. Y ha dado, en la práctica, muy mal resultado porque, realmente, el régimen laboral no está pensado para ser aplicado en una empresa como la Administración Pública, de la que nadie es dueño, o lo que es lo mismo, en la que nadie ve aumentar o disminuir su patrimonio, de acuerdo con una buena o una mala gestión.

De hecho, la rentabilidad económica, que es el criterio que actúa como criterio correctivo de la discrecionalidad del empresario privado a la hora de seleccionar y retribuir a su personal, no existe cuando el empresario es público. Y el ejemplo lo tenemos en un supuesto que ha salido recientemente de la práctica, que es el tema de los contratos de alta dirección y de los contratos blindados. Los contratos de alta dirección son contratos especiales que están regulados por un Real Decreto 1382-85 de 1 de agosto, pensando en contratos que se iban a realizar con altos ejecutivos, es decir, para los puestos directivos de las empresas privadas.

Estos contratos permiten la dotación de trabajadores que ejercitan poderes inherentes, dice el propio decreto, a la titularidad jurídica de la empresa con total autonomía y plena responsabilidad. Y en el ejercicio de sus funciones, estos trabajadores sólo estarán limitados por las órdenes e instrucciones de los órganos superiores de la entidad. Esta relación laboral se basa en la mutua confianza.

Esto significa que el trabajador acomodará el ejercicio de sus deberes al principio de buena fe. La clave de estos contratos de alta dirección que se aplican, de hecho, en la empresa privada, es que no tienen que sujetarse a ninguna norma laboral, simplemente a este Real Decreto regulador y a lo establecido en el propio contrato por la voluntad de las partes, de tal manera que las partes son libres para pactar lo que quieran dentro de este contrato, al margen incluso de los convenios colectivos, puesto que no se les aplica para nada el derecho laboral ni las normas autos de los trabajadores. El resultado de extrapolar estos contratos a la Administración Pública, ¿cuál ha sido? Pues los denominados contratos de alta dirección no solamente ya en las empresas públicas, que lógicamente actúan sujetas al derecho privado, sino también en organismos autónomos y entes públicos que actúan sujetas al derecho público.

Sabemos que hay contratos de alta dirección ya no sólo en lo que se ha denunciado en la prensa, como por ejemplo en Argentina Aria, en Renfe, en Iberia, en Caja Postal, sino que además estos contratos de alta dirección tienen ya su cabida dentro de organismos autónomos, como por ejemplo Correos. Tienen también cabida en otro tipo de entes públicos, como por ejemplo Universidades. Incluso es posible que existieran dentro, en el seno de la Administración de la Administración del Estado.

Obviamente, cuando estos contratos se celebran en el seno de las Administraciones públicas, Administraciones del Estado, organismos autónomos, tenemos además un problema añadido,

que es que la ley de Reforma de Función Pública del 84, la ley del 88, solamente permite contratos laborales en supuestos tasados, en supuestos muy concretos. Y claro, pensando en este tipo de contratos, no encajan bien en los supuestos tasados de esta ley. Salvo que se entienda que estos contratos para altos directivos tienen cabida en los puestos de naturaleza no permanente, y cuyas actividades se dirigen a satisfacer necesidades de carácter discontinuo, y aquí parece no sería posible, porque no hay que confundir el carácter temporal de los contratos laborales con el carácter temporal del puesto de trabajo.

Puede ser un puesto de trabajo de carácter definitivo o indefinido, y sin embargo ser un contrato laboral temporal no impide. Por lo tanto, parece que no cabrían en este supuesto. El segundo supuesto que podrían entrar sería en el que dice el artículo 15 de esta ley los puestos que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.

Curiosamente, tampoco este supuesto parece que pueda albergar a este tipo de contratos laborales de alta dirección en admisiones del Estado y organismos autónomos. ¿Por qué? Porque muchos de estos puestos de trabajo están siendo desempeñados por funcionarios que pidieron ascendencia en su cuerpo de origen, y así, a través de un contrato de alta dirección, puede mejorar la retribución. Por lo tanto, admitir este tipo de contratos en admisión del Estado, en organismos autónomos o en Derecho Público pues lógicamente sería tanto como negar la reserva a los funcionarios de determinados puestos de trabajo, cosa que parece contrario a la propia legislación.

Pero es que además este tipo de contratos de alta dirección tiene una variante que son los contratos blindados. Cuando entre las cláusulas del contrato se incluye la obligación de indemnizar al trabajador con por ejemplo varias anualidades o con varios meses una indemnización cuando el contrato se rescinde con anticipación al tiempo fijado, esto origina lo que se denomina un contrato blindado. Estos también son un tipo de contratos que han sido muy comunes en empresas públicas y sobre todo por lo visto se generalizaron antes de las elecciones ante el temor que un cambio en el Gobierno hiciera cambiar a su vez en cascada los consejos de administración de las empresas públicas y a su vez estos contratos de alta dirección.

Ocurre que también de nuevo nos encontramos con que estos contratos blindados en empresa pública tienen un serio problema de constitucionalidad, porque en el momento en que el Gobierno no puede disponer de estos altos cargos porque tendría que abonar la correspondiente indemnización o indemnización pactada en el contrato, nos encontramos que el Gobierno tampoco es ya responsable del funcionamiento de los servicios públicos y sin embargo el artículo 97 de la Constitución está atribuyendo claramente al Gobierno la responsabilidad de servicios públicos, el Gobierno dirige la misión civil y militar y por lo tanto no puede renunciar a ella superitándole a unas exigencias de tipo económicas. Están escuchando Revista de Derecho, un programa elaborado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Nuestro siguiente tema esta noche lleva por título el Tribunal de Justicia

de las Comunidades Europeas.

El profesor titular de Derecho Procesal, don José Tomé Paulé, nos explicará las características de este tribunal que tiene como fin garantizar el respeto del derecho en la interpretación y aplicación de los tratados. Buenas noches, profesor Tomé. Buenas noches.

Teniendo en cuenta que son muchos los alumnos que llaman o escriben preguntando sobre algunos extremos ya indicados, voy a repetir, aunque en esta ocasión con mayor o con brevedad, lo comunicado en la charla del 15 de octubre, convencido de que así se podrán aclarar las dudas que aún siguen teniendo muchos de nuestros alumnos. Primero, programa. Existe, como ya se le indicó, un programa oficial de la Asignatura, tanto de Derecho Procesal I como de Derecho Procesal II, editado por la UNED.

Se comunica a todos que, salvo lo que se diga algo en contrario, los programas se exigen enteros y completos. Únicamente, y así se hizo ya saber, del programa de Derecho Procesal II se ha eliminado la lección segunda sobre fuentes del Derecho Procesal Penal, por considerar que era una repetición de lo ya exigido en Procesal I. Se ha de saber que de eliminarse cualquier otra lección o materia de esta parte de la asignatura se comunicaría oportunamente y con un tiempo suficiente. Segundo, texto recomendado.

Durante el presente curso, el libro que se recomienda es el llamado Instituciones de Derecho Procesal, del que somos autores los profesores Almagro Nochete y el que les habla. Este libro se ajusta totalmente al programa de la UNED y de él han aparecido el primer tomo de Procesal Civil, que comprende la primera parte de la asignatura de la que se examinarán en febrero los alumnos de Derecho Procesal I y el primer tomo de Proceso Penal, que comprende la primera parte de la asignatura de la que se examinarán en febrero los alumnos de Derecho Procesal II. Los tomos en los que se recoja la segunda parte de la asignatura se esperan salgan en diciembre o enero próximo, siempre con tiempo suficiente para poder preparar la segunda parte de la asignatura.

Todos los volúmenes van seguidos de apéndices en los que se recogen algunos modelos de actuaciones procesales reales, es decir, producidas ante órganos jurisdiccionales. Se trata de demandas, querellas, sentencias y otros escritos auténticos. Igualmente, y para que los alumnos conozcan el sistema que seguimos en los exámenes, se incluyen algunos de los que se siguieron en convocatorias anteriores.

Tercero, exámenes. Se va a seguir un sistema análogo al seguido en convocatorias anteriores, es decir, el examen comprende tres partes. Una primera, que consiste en resolver ocho o diez test en el que cada pregunta se le dan cuatro respuestas para que el alumno elija la que considere correcta.

Normalmente, solo una es correcta. La segunda parte consiste en contestar de manera escueta y breve dos, tres o cuatro preguntas cortas. Esta contestación ha de hacerse en el impreso que le facilitará el tribunal de examen, y se reitera que ha de hacerse en el espacio reservado que se

le indica.

La tercera parte consiste en contestar una pregunta extensa, contestación que desarrollarán en el pliego que le facilite el tribunal. Se hace saber que nunca se ponen preguntas de pega, ni que vayan buscando al alumno, y que a los efectos del examen se le da el mismo valor a todo el programa. La valoración del examen se hace conjuntamente, sin moldes prefijados, si bien un fallo destacado en cualquiera de las partes impide cualquier tipo de compensación.

Cuarto, calificaciones. Van de cero a diez. El cero se adjudica a los que son sorprendidos copiando o comunicándose durante el examen.

Es muy difícil de superar durante el curso, aunque no es imposible. El tres es el suspenso normal, que no perjudica ni favorece el examen sucesivo. El aprobado comienza con cinco.

Se concede matrícula de honor a los alumnos que obtengan nueve o más puntos, pero para ello es necesario que se pongan en contacto con el departamento, que podrá exigir la realización de un trabajo monográfico sobre materias propias del curso. Quinto, reclamaciones. Al Departamento de Derecho Procesal de la UNED no le molesta el que los alumnos reclamen ante las notas de sus exámenes, pero dado el número de alumnos de la Asignatura, que supongo que este año van a sobrepasar los siete mil, y la escasez de personal docente de la misma, no pueden atenderse más que las que se hagan por escrito, bastando una simple carta remitida por correo ordinario en la semana siguiente a la recepción de la nota y con indicación de los datos indispensables para la identificación del alumno, nombre y apellidos, domicilio, documento nacional de identidad, semana del examen y centro asociado donde se le hizo el mismo.

Sexto, cartas. Se hace saber a los alumnos que cuando escriben al Departamento de Derecho Procesal no necesitan acompañar sobrefranqueado, sobre que tampoco es necesario acompañar en los exámenes. Tenemos establecido un sistema informático y el sistema también de franqueo concertado con todos ustedes.

Séptimo, en relación con los exámenes extraordinarios de diciembre, a los alumnos de Derecho Procesal 1 y 2 que hayan de examinarse en esta convocatoria, se les hace saber que el programa y el libro recomendado que se exigirá será el mismo del curso pasado. Y ahora ya, hechas estas aclaraciones que supongo que les serán de utilidad, vamos a tratar de estudiar el tema de hoy que, como saben ustedes, trata del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. En relación con el tema del que voy a hablarles, es necesario señalar que después de la terminación de la Segunda Guerra Mundial y con el fin de evitar las gravísimas consecuencias generadas por la misma, cobró un gran impulso un movimiento político e ideológico que propugnaba la Unidad Europea.

Este tribunal tiene su origen en los tres tratados europeos que fueron los de Comunidad Europea del Carbón y del Acero, el Tratado de la Comunidad Económica Europea y el Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica. De estas tres comunidades surgió el Tribunal

de Justicia de las Comunidades Europeas que tiene como finalidad garantizar el respeto del derecho en la interpretación y aplicación de esos tratados. En la actualidad, España se encuentra herida a las comunidades del Carbón y del Acero por decisión del Consejo de las Comunidades Europeas de 1985 y ha suscrito en el mismo año el tratado que le vincula con la Comunidad Económica Europea y la Comunidad Europea de la Energía Atómica.

En el acta de exisión se especifican las condiciones. Este Tribunal de Justicia de las Comunidades está compuesto por 13 jueces, según el artículo 17 del acta de exisión. Los jueces son nombrados mediante acuerdo de los gobiernos de los Estados miembros, entre personalidades que ofrezcan absoluta garantía de independencia y que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio en sus respectivos países de las más altas funciones jurisdiccionales o que sean jurisconsultos de reconocida competencia.

Los jueces que no pueden recibir instrucciones de su gobierno gozan de un estatuto que garantiza su independencia y disfrutan de inmunidad y privilegios que aseguran ésta. La duración del cargo es de seis años, si bien pueden ser reelegidos. Además de los jueces, tiene especial relevancia en la organización del Tribunal los abogados generales, que es una institución original cuya función consiste en presentar públicamente con toda independencia y empresariedad conclusiones motivadas sobre los asuntos promovidos ante el Tribunal de Justicia, a fin de asistirles en el cumplimiento de su misión.

Es decir, estos abogados generales son abogados adscritos de una manera permanente al Tribunal que asesoran o auxilian a los jueces en la misión que tienen encomendada. También tiene importancia en este Tribunal el secretario general, regido en sus atribuciones por el Reglamento de Procedimientos, que realiza funciones de carácter complementario a las jurisdiccionales, de servicio, por tanto, a la función jurisdiccional propiamente dicha como administrativa y económica, incluso con responsabilidades presupuestarias. El Presidente del Tribunal, elegido por votación entre los jueces por un periodo de tres años, dirige los trabajos y servicios del Tribunal y preside las deliberaciones y audiencias de la Sala.

El Tribunal, además, actúa normalmente en pleno, es decir, compuesto por todos sus magistrados o en sala. Puede asignar, además, instructores, que son jueces que se cargan de la instrucción o del estudio de un asunto concreto y determinado. Y, además, para terminar el conjunto de personal que extienda la enmienda a este Tribunal, hay que hacer costal que también tiene personal auxiliar, entre los cuales están los ponentes adjuntos, que colaboran con el ponente, los colaboradores personales de los jueces y abogados generales, y los propios funcionarios administrativos del Tribunal.

Las funciones que desarrolla el Tribunal de Justicia son amplias y complejas, y responden a una contención supranacional, más que propiamente internacional. Pueden distinguirse dentro de estas funciones tres puntos básicos de atribuciones, las de carácter contencioso, las de carácter consultivo y las de carácter prejudicial. Las atribuciones contenciosas se diversifican, a su vez, en dos grandes apartados.

Las que tienen por objeto declarar la petición de los sujetos litigados, que son los Estados miembros, el incumplimiento por parte de algún Estado miembro de las obligaciones que le incumben en razón de los tratados, y las que tienen por fin controlar la legalidad de los actos que emanan de los órganos comunitarios, ya sea por medio de un recurso directo de anulación, ya sea indirectamente al plantear la excepción de ilegalidad.