

DR 29 891

Buenas noches, creo que es muy conveniente, en este tipo de intervenciones nuestras, de advertir al alumno, en aras de su buena preparación y de no equivocarle, que el hecho de que se diga que esta materia que voy a tratar ahora, que son las fuentes del derecho del trabajo, es un tema que duda cabe, importante en este y en cualquier disciplina, pues no significa ni mucho menos que a la hora de poner las preguntas del examen no vaya a salir este o cualquier otro tema que tratemos aquí. El programa de derecho del trabajo se exige íntegramente y cualquier pregunta del programa oficial puede salir en el examen, por consiguiente el hecho de que hablemos de cuatro o cinco cosas a lo largo del curso, o media docena, ciertamente importantes dentro de la entidad de la asignatura, pues no quiere decir que esto vaya a salir, o sea que el alumno debe tener muy claro esta advertencia que les digo. Bien, partiendo de ahí, y esto es supuesto, pues vamos a hablar de las fuentes.

El tema de las fuentes de derecho del trabajo está íntimamente relacionado con la teoría general de las fuentes del derecho del Código Civil. No perdamos nunca de vista, y yo siempre insisto mucho en ello, que el Código Civil, sobre todo en materia de obligaciones y contratos, pues tiene una gran importancia para el derecho del trabajo, hasta el punto de que funciona como supletorio de las lagunas, o de la falta de menciones expresas que el derecho del trabajo, en algún punto concreto, pueda tener. Y en este sentido, esto es una manifestación más de esta influencia y de esta importancia del derecho civil, del derecho común, en el campo del derecho del trabajo, es las fuentes.

O sea, podemos decir que el derecho del trabajo tiene unas fuentes comunes con el ordenamiento jurídico general, y tiene además unas fuentes especiales. ¿Las fuentes comunes? Pues las fuentes comunes vienen del Código Civil, y todos vosotros sabéis que se enumeran diciendo que son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho. Estas son fuentes comunes a todas las disciplinas del ordenamiento jurídico, y por consiguiente también al del derecho del trabajo.

Lo que ocurre es que el derecho del trabajo, además de compartir con las demás disciplinas jurídicas estas fuentes comunes, pues tiene unas fuentes específicas, señaladamente, o sea, específicas, en el sentido de que son propias exclusivas del derecho del trabajo y que no existen en ninguna otra disciplina jurídica. Concretamente, señaladamente, el convenio colectivo. El convenio colectivo es una fuente del derecho del trabajo, típica y exclusiva de esta materia específica, que no existe como fuente, como tal fuente, en ninguna otra rama del ordenamiento, como puede ser el civil, el mercantil, el administrativo, etc.

Partiendo de esto, pues no podemos menos de dejar, vamos, y concentrar nuestra atención en el artículo 3º del Estatuto de los Trabajadores. El Estatuto de los Trabajadores, como ustedes saben, es la disposición laboral fundamental que rige las relaciones laborales y a él, permanentemente, hemos de referirnos. Pues bien, el artículo 3º del Estatuto dice, en el artículo 3, que se titula Fuentes de la relación laboral, dice lo siguiente.

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan a, en primer lugar, por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, b, en segundo lugar, por los convenios colectivos, c, en tercer lugar, por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo siendo su objeto lícito y sin que, en ningún caso, puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados, y d, en último lugar, por los usos y costumbres locales y profesionales. Bien, la simple contemplación de este apartado 1 del artículo 3 del Estatuto ya nos dice, no solamente nos dice las fuentes, sino que establece también hasta la jerarquía de las fuentes de las que hablaremos posteriormente. En primer lugar, se rige, es fuente, y además es fuente prioritaria sobre las demás, en virtud del principio de jerarquía, las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

Todos sabéis que la materia laboral es una materia fuertemente intervenida, que tiene una regulación heterónoma, no solamente autónoma, de sus relaciones y que tiene un peso muy grande, pues las leyes y reglamentos. Basta saber, por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores es una ley, es una ley, y lógicamente es una ley, como hay más leyes, ciertamente, y sobre todo lo que hay es reglamentos. Una cosa que sí les puedo decir es que leyes en el campo laboral, leyes en sentido formal, leyes en sentido formal en cuanto emanadas del poder legislativo del Estado, a diferencia de los reglamentos que emanan del poder ejecutivo, leyes, que serían leyes en sentido material, leyes en sentido formal, en el campo laboral no hay muchas.

Por supuesto, el Estatuto de los Trabajadores, que acabo de decir, la Ley de Seguridad Social, la Ley Básica de Empleo, la Ley de Inflación y Sanciones de Orden Social, y muy pocas más. Es decir, que lo que hay en el campo laboral son muchas disposiciones reglamentarias, y no digamos ya en el campo de la Seguridad Social. Pues bien, tanto las leyes en sentido estricto o formal, como las disposiciones reglamentarias del Estado, que dice el Estatuto, que son los numerosísimos reglamentos que hay en desarrollo de estas leyes, tanto en el campo del derecho laboral estricto como de la Seguridad Social, tienen primacía en cuanto a jerarquía normativa como fuente de regulación de la relación laboral.

En segundo lugar tenemos el convenio colectivo. Los convenios colectivos, ya dije al principio, que son una fuente específica, una fuente típica del derecho laboral, que resultan de los acuerdos tomados por las asociaciones de empresarios y de trabajadores para reunir las colecciones de trabajo en un determinado ámbito. Son también fuentes de regulación.

En lo que no diga, o después de leyes y reglamentos, la relación laboral se rige por lo que al respecto diga la contratación colectiva. Hombre, al hablar de contratación colectiva tiene usted que tener en cuenta que hay muchas clases de convenios colectivos, y cada uno tiene su ámbito de aplicación. O sea, no es que haya un convenio colectivo para toda España, o para todo el territorio nacional.

Hay convenios colectivos interprovinciales, que extienden su ámbito de aplicación por encima de la provincia, como su propio nombre indica. Hay convenios colectivos de ámbito provincial,

que rigen para empresas y trabajadores del ramo de que se trate en el ámbito provincial. Y hay convenios colectivos de empresa.

Pero vamos, entre unos y otros, en este momento en España sí fácilmente hay unos 3.000 convenios colectivos. Lógicamente, el convenio colectivo fuente de la relación laboral es dentro de su respectivo ámbito de aplicación. Es decir, el convenio colectivo de empresa es fuente de las relaciones laborales dentro del ámbito de la empresa.

También caben convenios colectivos de centro de trabajo, que es un concepto más restringido, en cuyo caso sólo sería fuente dentro de su ámbito restringido de centro de trabajo, etcétera, etcétera. Hecha esta aclaración, pasamos al tercer, al que se enumera en tercer lugar, que son la voluntad de las partes, dice realmente, y exactamente el estatuto, manifestado en el contrato de trabajo. En definitiva, el contrato de trabajo.

El contrato individual del trabajo. El contrato individual de trabajo es el que concierne un empresario y un trabajador, y del cual nace y deriva la relación laboral que está sometida, lógicamente, a la regulación contemplada en estas fuentes. Sí convendría hacer una precisión importante.

No hay que confundir contrato de trabajo con relación laboral. El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades de empresario y trabajador que convienen en hacer un contrato. Y relación laboral es la relación nacida de ese contrato.

Ese contrato que tiene una vida más o menos larga en el tiempo, en función de las numerosas vicisitudes por las que puede pasar la vida laboral de una persona y de un trabajador. De todas maneras, en este punto, es decir, en cuanto al contrato stricto sensu, o sea, el acuerdo de voluntades de empresario y trabajador, rige totalmente la autonomía de la voluntad. Aquí no hay ninguna regulación externa o heterónoma que regule el acuerdo.

El acuerdo se rige por los acuerdos de la disposición del Código Civil de que el contrato de trabajo existe, de que una o varias personas consienten en obligarse a hacer alguna cosa, a prestar algún servicio. Esto también vale para el derecho del trabajo. Pero la relación laboral nacida del contrato ya no... la autonomía de la voluntad, la autonomía de la voluntad de las partes de concertar las condiciones bajo las que se va a desarrollar ese contrato ya pierde entidad.

¿Por qué? Precisamente por esto de las fuentes. Porque está regulada la relación laboral, no la concertación del contrato, no el acuerdo de voluntades. Está regulada por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, que son muchas y extensas, como bien sabéis, por los convenios colectivos, que también están muy generalizados, hasta el punto de que gran parte de la población laboral española está cubierta, protegida, o tiene la cobertura de convenios colectivos, y en tercer lugar queda el acuerdo de voluntad.

Entonces, ¿qué quiere decir esto? Que en el contrato las partes no pueden establecer

condiciones de trabajo autónomamente. Sí, pueden establecer ciertamente que muy restringidas. Y es lo que quiere decir el Estatuto cuando dice que se puede, también es fuente de la relación, la voluntad de las partes manifestar en el contrato... Tome nota de esto.

Siendo sujeto lícito, ósea, lógicamente eso es natural, no se pueden contratar cosas ilícitas o ilegales, y sin que, esto es lo importante, sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes explicitados. Es decir, se pueden pactar condiciones las partes, empresarios y trabajadores autónomamente en el contrato siempre que reúnan esas condiciones. Que sean lícitas, por supuesto.

Y que no se puedan... Y que esas condiciones no vayan en perjuicio del trabajador, porque establezcan condiciones menos favorables o sean contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos. Me explico, voy a poner un ejemplo muy simple. Si el convenio colectivo de aplicación en su respectivo ámbito dice que la jornada de trabajo es de 38 horas semanales, en el contrato de trabajo no se puede pactar hacer 40 horas semanales.

No se puede pactar. ¿Por qué? Porque es contrario al convenio colectivo de aplicación como dice el estatuto. Y el último término, la última fuente de la relación, la última fuente reguladora de las condiciones de trabajo son los usos y costumbres locales y profesionales.

Dice el estatuto. Fíjense ustedes que aquí parece que hay una coincidencia total con lo que dice al respecto el Código Civil. El Código Civil habla de leyes el costumbre y principios generales del derecho.

Y aquí se vuelve a hablar de la costumbre, pero con un matiz muy importante que es que la costumbre debe ser local y profesional, no una costumbre cualquiera. La costumbre tiene que ser local y local es de la localidad. Así hay que tomar esto en un sentido estricto.

Es decir, que es una costumbre imperante y aceptada en la localidad donde se presta el trabajo. Y además profesional. O sea, las dos cosas, las dos connotaciones.

Profesional, que sea propia de la profesión, que no es lo mismo que hay una costumbre generalizada, que afecte por igual al personal administrativo, al que trabaja en una fábrica siderúrgica, al que trabaja en un taller de madera, no. Tiene que ser una costumbre de la profesión y una costumbre local. O sea, que para que la costumbre juegue como fuente en el campo del derecho del trabajo, hacen falta estas dos connotaciones o profesiones esenciales.

La costumbre, por supuesto. El concepto de costumbre es el general, válido para el Código Civil, pero esa costumbre tiene que ser local y profesional. Si es local, no quiere decir que no vale que sea provincial.

Tiene que ser una costumbre arraigada en la localidad donde se presta el trabajo y que pertenezca además a la profesión que se ejerce. Bien. Dicho esto, pues nos encontramos a continuación e inmediatamente viene el tema de la jerarquía normativa.

La simple numeración y el orden que establece el Estatuto establece una jerarquía de las fuentes reguladoras, de las normas que regulan. O sea, en primer lugar la ley, en sentido material, que comprende también los reclamentos, en segundo lugar, inmediatamente siguiente, el convenio colectivo, en tercer lugar queda el contrato de trabajo cuyo juego ya hemos visto antes es relativamente escaso como fuente reguladora, en cambio es muy importante el contrato como fuente creadora de la relación. Muy importante y decisivo y completamente autónomo.

Y, en el último término, la costumbre local y profesional. De cuanto acabamos de exponer resulta lo que se llama la jerarquía normativa. La jerarquía normativa es el orden de aplicación de las normas.

O sea, si primero está la ley en sentido material, pues esa es la primera. Y, sin embargo, sobre la jerarquía normativa dentro del derecho del trabajo, hay que decir una cosa. El propio Estatuto dice en su apartado 2 del artículo 3 que las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

Es decir, la ley tiene más jerarquía que el reglamento, el reglamento del Consejo de Ministros tiene más jerarquía que el reglamento aprobado por orden ministerial. Y en el apartado 3 dice algo muy importante que altera un poco en la aplicación del derecho del trabajo este principio rígido de jerarquía normativa. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, o sea, de convenio, que deberán respetar en todo caso los mínimos del derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Y voy a terminar. Este precepto, este punto 3 del artículo 3 del Estatuto Fuente de la Relación Laboral quiere decir lo siguiente, que si efectivamente la jerarquía es estricta, ley, reglamento, convenio colectivo, contrato individual, costumbre laboral, a la hora de aplicar el derecho del trabajo puede ser que prime una norma que ocupa un rango inferior a la jerarquía normativa, siempre que resulte en su conjunto y cómputo anual más favorable para el trabajador. Es lo que se conoce como principio de condición más beneficiosa.

Siempre que la equiparación se haga en cantidades homogéneas y no partida a partida, sino en conjunto de la norma los beneficios que se ofrece para el trabajador y en cómputo anual. Y con esto termino, porque por razones de tiempo no puedo explicarles más esta materia. Gracias.

Están ustedes en la sintonía de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, escuchando Revista de Derecho, que continúa ahora con un tema que lleva por título La relación funcional. Vamos a hablar con el profesor de Derecho Administrativo, don Mariano Bacigalupo, del estatus jurídico del empleado público. Es decir, de los funcionarios.

Buenas noches, profesor Bacigalupo. Buenas noches. Antes de entrar en la materia exactamente de esta noche, la relación funcional, recientemente se han producido

importantes modificaciones normativas en relación a lo que vamos a tratar esta noche.

¿No es así? Sí, en efecto. Los antiguos reglamentos de ingreso provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas de los funcionarios de 1984, 1990 y 1986, respectivamente que desarrollaban en estos puntos la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública de 1984 han sido sustituidos en la primavera del corriente año por sendos reales decretos de 10 de marzo de 1995. El primero aprobó el nuevo reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración del Estado y el segundo el nuevo reglamento de situaciones administrativas.

Ambos se encuentran ya recogidos y estudiados en la nueva edición de este año, la novena, del segundo volumen del Manual de Derecho Administrativo del profesor Ramón Parada. Pues para centrar ya lo que vamos a hablar esta noche, la relación funcionarial, ¿podría explicarnos cuál es el concepto que se desprende? Pues bien, la relación funcionarial es aquella específica relación jurídico-pública que une el funcionario a la Administración Pública a cuyo servicio se encuentra. Es, por tanto, la relación jurídica en la que se plasma el específico estatus jurídico-funcionarios, esto es, sobre todo, sus derechos y deberes frente a la Administración Pública a la que sirve.

¿La relación funcionarial es, ante todo, una relación entonces de derecho público? Sí, es una relación jurídico-pública, a diferencia de las relaciones de servicios que unen a dos particulares, que son las de naturaleza jurídico-laboral. Estas nacen de un pacto o contrato privado, aunque sometidas a un derecho intuitivo, como lo es el laboral. Por el contrario, la relación funcionarial es de naturaleza estatutaria, pues deriva de un acto-condición jurídico-administrativo.

A la condición de funcionario no se accede a través de un contrato, sino a través del correspondiente acto de nombramiento que precisamente actúa como condición de acceso a la situación funcionarial. En consecuencia, los contenidos de la relación funcionarial no se pactan como si se pactan los contenidos de una relación de servicios en el derecho privado, sino que vienen establecidas por normas jurídico-públicas. Sin embargo, no todo el personal al servicio de las administraciones públicas es personal funcionario, pues también hay los denominados empleados públicos laborales, ¿no? Sí, es cierto.

El personal al servicio de las administraciones públicas puede ser bien funcionario, bien laboral. Las administraciones públicas pueden cubrir determinados puestos de trabajo con contratados laborales, aunque, eso sí, no con la misma libertad con lo que lo haría un particular. Lo cierto es, en todo caso, que con el reconocimiento de las administraciones públicas de la posibilidad de contratar personal laboral de carácter fijo, el dato de la estabilidad o permanencia en el empleo ha dejado de ser exclusivo y característico de la condición de funcionario.

Podría decirse que, en la práctica, los empleados públicos laborales de carácter fijo tienen la misma estabilidad material, aunque no formal, que los funcionarios. Aparte de la puramente conceptual, ¿existe alguna diferencia real entre el estatus jurídico del personal funcionario y del personal laboral fijo? Sí, por supuesto. Para empezar, los funcionarios no gozan, por ejemplo, ni

de las ventajas de la negociación colectiva, ni de la protección intuitiva y rápida de la jurisdicción laboral.

De otro lado, no hay que olvidar que, por lo general, los contratados laborales no pueden acceder a puestos de responsabilidad o carácter directivo en el ámbito de la función pública. Sus retribuciones suelen ser también inferiores a las del personal funcionario, aun cuando desempeñen tareas equivalentes. Pero probablemente sea en relación con la modificabilidad del estatus jurídico donde más perceptible sea la diferencia existente entre una relación jurídica pública de naturaleza estatutaria y una relación jurídico privada de naturaleza laboral.

Al igual que ocurre en todos los contratos, los contenidos de estos últimos son, en principio y salvo limitadas excepciones, inmodificables por la sola voluntad de una de las partes. En consecuencia, cualquier modificación afecta a derechos adquiridos que, cuando menos, permiten justificar la exigencia de indemnizaciones sustitutorias. Por el contrario, el estatus funcional vigente en un determinado momento no se incorpora como contenido pactado y, por consiguiente, intangible a un contrato, pues éste, como se dijo, no es el instrumento a través del cual se accede a la condición funcional.

Consecuentemente, el estatus funcional vigente en un determinado momento no crea derechos adquiridos sino, en todo caso, meras expectativas de futuro. En cuanto a la selección y formación de los funcionarios, ¿por qué son tan rígidos y reglados y no más flexibles los sistemas de selección de empleados públicos que están previstos en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y en el nuevo Reglamento de Ingreso? Solo a través de sistemas competitivos de selección que permitan, primero, comprobar la capacidad de los aspirantes al ingreso en la función pública y, segundo, seleccionar entre los capacitados a los mejores, se satisfacen los principios de igualdad, mérito y capacidad que, de conformidad con los artículos 23.2 y 103.2 de la Constitución, rigen el acceso a la función pública. Tales sistemas competitivos de selección son, en nuestro derecho, el concurso, la oposición o una combinación de ambos, el concurso-oposición, según establece la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública de 1984 en su artículo 19.1. En general, es la oposición el sistema de selección más idóneo cuando el desempeño de los servicios que han de prestarse requieren conocimientos específicos relacionados con el funcionamiento del servicio público al que se pretende acceder.

La ventaja de este sistema de selección reside, además, en que traslada de antemano a los aspirantes al ingreso en la función pública la carga de la preparación y formación, la cual, a salvo de posteriores cursos complementarios en las correspondientes escuelas de funcionarios, es, por tanto, esencialmente externa. En este sentido, establece la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública en el párrafo segundo de su artículo 19.1 que los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar. El nuevo Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, aprobado en marzo de 1995 como dijimos, desarrolla esta previsión estableciendo que el sistema a través del que, por regla general, se seleccionará al personal funcionario de la

Administración del Estado será el de oposición, mientras que aquel por el que, también por regla general, se seleccionará al personal laboral será el de concurso.

Profesor Bacir Galupo, y en cuanto al sistema de ordenación de los funcionarios, ¿cómo ordena la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública a los funcionarios? Pues bien, la ley agrupa a los funcionarios en cuerpos, que son los colectivos de funcionarios homogeneizados por su formación y específica aptitud para el desempeño de determinadas funciones y a éstos en un total de cinco grupos, A, B, C, D y E, con repercusión sobre las retribuciones básicas en función de la titulación exigida para el ingreso en los mismos. Sin embargo, excluye expresamente la vigencia de la tradicional regla de la correlación entre cuerpos y determinadas funciones en su artículo 26. De otro lado, todos los funcionarios ostentan un nivel en una escala de 1 a 30, con efectos tanto funcionales como sobre las retribuciones complementarias, en correspondencia con los 30 niveles en que se han de clasificar los puestos de trabajo en las respectivas relaciones de trabajo.

Sin embargo, es importante subrayar que los niveles atribuidos a los cuerpos de los diversos grupos se superponen entre sí, de manera que no cabe excluir la posibilidad de que un funcionario perteneciente a un cuerpo de un grupo superior desempeñe un puesto de trabajo cuyo nivel sea inferior al del desempeñado por un funcionario perteneciente a un cuerpo de un grupo inferior. No existe, pues, una estricta jerarquización ni de los funcionarios dentro de los cuerpos, ni de los grupos a los que aquellos pertenecen. La jerarquización funcional última, que no corporativa, se deriva siempre, por lo tanto, de la concreta ordenación de los puestos de trabajo en las respectivas relaciones de puestos de trabajo previstas en el artículo 15 de la Ley de Medidas.

¿Y cuál es el sistema de promoción o modelo de carrera administrativa? Pues bien, hay que distinguir primero la promoción dentro del mismo cuerpo al que se pertenece, y la promoción a otros cuerpos de grupos superiores, o, lo que es lo mismo, la promoción que podríamos llamar intracorporativa y la que podríamos llamar ultracorporativa. La promoción ultracorporativa, la auténticamente llamada promoción interna, exige, por regla general, además de una antigüedad de al menos dos años en el cuerpo de origen, la posición previa de la titulación exigida para el ingreso en el cuerpo del grupo superior, y también la superación de los correspondientes procedimientos selectivos de ingreso, la única ventaja de la que gozan los funcionarios de cuerpos pertenecientes a grupos inferiores y en la que en realidad radica exclusivamente la promoción interna, es que, para ellos, dichos procedimientos tienen carácter restringido respecto de las plazas que, dentro de las convocadas, se reserven al turno restringido de la promoción interna, que, por cierto, ya no abarca, como antes, al 50% del total de las plazas obligatoriamente. En cuanto a la promoción intracorporativa, es importante subrayar que no se configura en el sistema diseñado por la Ley de Medidas de 1984 un auténtico derecho al ascenso de nivel con ocasión de vacante.

Por el contrario, la promoción intracorporativa, que no tiene pues carácter jerárquico-funcional, se reduce a la mera posibilidad del funcionario de consolidar y mejorar su nivel o grado

personal a efectos preferentemente retributivos, que no necesariamente, insisto, jerárquico-funcionales. En este sentido, el funcionario puede mejorar su nivel o grado personal por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. De otro lado, también pueden los funcionarios mejorar su nivel o grado personal a través de la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por el Gobierno o, en el ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas y el Pleno de las Corporaciones Locales.

Ahora bien, insisto en que, una vez alcanzado por una u otra vía un determinado nivel o grado personal, los funcionarios no tienen el derecho a ostentar un puesto de trabajo que se corresponda con él. Únicamente se les garantiza el percibo del complemento de destino correspondiente a su grado personal, aunque el puesto de trabajo que se les asigne tenga atribuido un nivel inferior. Veamos otro aspecto importante en esta materia que estamos tratando esta noche, la cobertura de los puestos de trabajo en la función pública.

Profesor Bacigalupo, ¿cuáles son las modalidades de provisión de los puestos de trabajo que establece la Ley de Medidas del 84 y el nuevo Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo del 95? Bien, además de la reasignación de efectivos como procedimiento de provisión incorporado en un nuevo Partado G al artículo 21 de la Ley de Medidas de 1984, por la reciente Ley de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública de 29 de diciembre de 1993, así como la adscripción por necesidades del servicio de la Comisión de Servicios, que son ciertamente formas extraordinarias de asignación de puestos de trabajo, continúan siendo la libre designación y el concurso los dos procedimientos en los que ordinariamente se proveen los puestos de trabajo en la función pública. Son las relaciones de puestos de trabajo las que deben determinar el procedimiento de provisión que corresponde a cada puesto. Ahora bien, la Ley 23 de 1988, que en cumplimiento de la sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de junio de 1987 modificó en este punto la Ley de Medidas del 84, limita el procedimiento de libre designación en el ámbito de la Administración del Estado y sus organismos autónomos, así como en el ámbito de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, a un determinado grupo de puestos de trabajo, que son los siguientes, los de subdirector general, delegados y directores territoriales y provinciales, comisionados de los departamentos ministeriales, secretarías de altos cargos, así como aquellos otros de carácter directivo o de especial responsabilidad para los que así se determine en las relaciones de puestos de trabajo.

Por el contrario, los puestos de trabajo que no han sido legalmente reservados o calificados como de libre designación en las relaciones de puestos de trabajo deben cubrirse por el procedimiento de concurso, que, de acuerdo con la propia ley, es el sistema normal de provisión. En él se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria. En lo que a la remoción del puesto de trabajo se refiere, ésta es naturalmente discrecional en los puestos de libre designación y en aquellos otros cubiertos por concurso se produce cuando concurren algunas de las causas taxativamente previstas en la ley.

Y, Jan, para terminar, ¿en qué situaciones prevé la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y el nuevo Reglamento de Situaciones Administrativas que pueden encontrarse los funcionarios y en qué consisten? Pues bien, las situaciones administrativas de actividad o inactividad en que pueden encontrarse los funcionarios están reguladas en los artículos 29 y siguientes de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública de 1984, modificada en este punto por la ya citada Ley de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública de 29 de diciembre de 1993, que viene a regular las situaciones administrativas derivadas de los nuevos procedimientos de reasignación de efectivos aplicados en ejecución de un Plan de Empleo de los regulados en dicha ley y ahora previstos en el artículo 18 de la Ley de Medidas. Tales situaciones que se sumen a las anteriormente contempladas y que ahora están todas ellas recogidas en el nuevo reglamento de situaciones administrativas de 1995 son la expectativa de destino, la excedencia voluntaria incentivada y la modalidad de excedencia forzosa aplicable a los funcionarios declarados en expectativa de destino. Sin embargo, como es natural, la situación normal de los funcionarios es la llamada situación de servicio activo.

En ella el funcionario ocupa un puesto de los previstos en la correspondiente relación de puestos de trabajo y percibe los envolvimientos correspondientes a su cuerpo, categoría profesional y puesto de trabajo. Por otro lado, la situación de servicios especiales es la que corresponde cuando el funcionario pasa a desempeñar un cargo o puesto de elección o designación política o puestos adscritos a un órgano constitucional. En ella, en dicha situación de servicios especiales, se reserva al funcionario su plaza y destino, además de computársele al funcionario el tiempo en que haya permanecido en dicha situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

También aquí, el funcionario percibe sólo la retribución del puesto o cargo que efectivamente desempeña. Por último, la situación de excedencia es la situación, por definición, opuesta a la de servicio activo. En ella, el funcionario no presta ni los servicios propios de su puesto de origen, ni los de cualquier otro, pues de lo contrario se encontraría en situación de servicios especiales.

Sin embargo, las causas de esta inactividad son diversas, pues puede ser voluntaria o forzosa. En el primer caso, como es claro, no se percibe retribución alguna, ni se compute al tiempo efectos de trienios ni de derechos pasivos. En estos minutos hemos visto algunos aspectos importantes del cuerpo de funcionarios.

Muchísimas gracias, profesor Vázquez. Gracias a ustedes. En estos momentos existe una gran polémica en torno al futuro de los licenciados de la carrera de Derecho.

Como saben, en el último Congreso del Consejo General de la Abogacía, se tomó el acuerdo de regular el acceso a la profesión de abogado, mediante la superación de un periodo de pasantía de dos años o dos cursos en una Escuela de Prácticas Jurídicas. Este será el tema de debate que les ofreceremos en el programa especial de la revista, que tendrá lugar el viernes 8 de diciembre, festividad de la Inmaculada. Contaremos con la participación de Eugeni Cai,

presidente del Consejo General de la Abogacía, Antonio Alonso Laseras, miembro de la Junta Directiva del Colegio de Abogados de Madrid y abogado en ejercicio, José Luis Manzanares, vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial, José Ramón Parada Vázquez, Catedrático de Derecho Administrativo de la UNED, Jesús Prieto, decano de la Facultad de Derecho de la UNED y el Delegado Nacional de Alumnos de Derecho de nuestra Universidad.

Recuerden esta cita, viernes 8 de diciembre, un coloquio dedicado a la pasantía, aquí en la revista de Derecho, a partir de las ocho y media de la tarde en Radio 3, frecuencia modulada de Radio Nacional de España. Les invitamos a que nos sintonicen ese día, pero ahora seguimos con la revista y les dejamos con la profesora de Derecho Procesal, doña Susana Corrochano, que va a hablar en los siguientes minutos de la organización de los tribunales. Buenas noches.