

¿Qué es la norma de la Unión Europea? Los distintos órganos e instituciones de la Unión Europea dictan normas, a veces de carácter directamente vinculante, a veces simplemente normas de armonización de las legislaciones nacionales que tienen mucho que ver con el derecho al trabajo. Son numerosas normas sobre despidos colectivos, sobre protección de los trabajadores en caso de insolvencia, sobre salud laboral, etcétera, etcétera. Normas que están incidiendo directamente en el ordenamiento laboral y normas que, sin duda, sin duda, forman parte integrante hoy de nuestro sistema de fuentes. Una última consideración sobre otro tema sin duda siempre importante. Identificadas cuáles son las fuentes del ordenamiento laboral, conviene saber cómo... ..cómo se ordenan entre sí...

¿Cómo se articulan entre sí estas fuentes? El propio Estatuto de los Trabajadores trata de establecer algunos criterios. Dice, por ejemplo, en la enumeración a la que antes nos referíamos del artículo 3, como la voluntad de las partes manifestar el contrato, en ningún caso puede establecer en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. Asimismo, se dice en el número 2 de ese mismo artículo 3, que las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción al principio de jerarquía normativa. Y, asimismo, se dice que los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, es decir, convenios colectivos, que deben ser los que se han presentado en el artículo 3,

¿Querrán respetar en todo caso los convenios colectivos, los mínimos de derecho necesario? Se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual. Esto puede conducir a confusión. De hecho, hay un error frecuente en las personas ajenas a la asignatura cuando dicen que el derecho al trabajo es un derecho en el que se aplican a veces normas de menos rango sobre normas de más rango. El tema es extraordinariamente sencillo y trataremos de explicarlo con muchísima brevedad. Todos ustedes saben cómo las normas pueden tener o carácter imperativo absoluto, es decir, tratarse de normas de derecho necesario absoluto. Los sujetos a los que se refiere la norma, los destinatarios, harán esto. Y esto es lo que tienen que hacer. Los destinatarios. Los destinatarios a menos de contravenir la norma. Junto a ello, sin embargo, hay otras normas que se llaman...

de derecho dispositivo que dicen los destinatarios podrán negociar lo que ellos quieran y a veces en estas normas de derecho dispositivo se añade si no quieren negociar nada el criterio las condiciones o los derechos o deberes se concretan subsidiariamente en la norma de no negociarse nada se entenderá que el periodo de prueba es el que sea entre ambos extremos de la el carácter de esta de las normas existen y son sumamente frecuentes en el ordenamiento laboral las normas de derecho necesario relativo que no son ni más ni menos que una norma en la que se dice que rige la norma pero su vigencia puede verse modificada por los propios interesados solo en una determinada dirección

por ejemplo el salario será como mínimo de 100 pesetas evidentemente si a través de otra norma aunque sea de rango inferior o de la propia voluntad de las partes se establece en 110 lejos de estarse violentando la norma que dice que como mínimo será de 100 pesetas lo que se está es cumpliendo utilizando una previsión de la propia norma por el contrario si el salario en una norma inferior o por pacto individual se estableciera en 99 se estaría infringiendo la norma que sólo quiere o permite o prevé que pueda ser modificada en una

determinada dirección por eso por eso el derecho al trabajo está lleno de normas de carácter imperativo relativo son las normas que se establecen en el pacto individual se estableciera en 99 se estaría infringiendo la norma que habitualmente dado el carácter intuitivo tradicional del ordenamiento laboral suelen

Lo que se llama el carácter de normas mínimas, sólo modificables por normas inferiores o por los propios interesados, en el sentido que la propia norma contempla o prevé. Todo eso permite, tan sencillo como eso, es el planteamiento del sistema de normas laborales. Junto a ello, evidentemente, hay problemas más complejos de concurrencia normativa, de sucesión en el tiempo y en el espacio, que en el estricto marco de esta intervención no podemos analizar y que sin duda se analiza en los textos recomendados. Un último consejo. Como operativo, abórdense esta cuestión con la mayor claridad, sin grandes confusiones y teniendo en cuenta lo que se explica en los textos legales y en los propios manuales recomendados.

manual, el excelente manual del profesor Borrajo, el tema de la aplicación de las normas laborales se explica con toda claridad y nitidez. Ni qué decir tiene que los temas de contratación colectiva y de normas internacionales, como revisten un especial interés para el ordenamiento laboral, son de enorme importancia y deben estudiarse con toda la asignatura, por supuesto, pero con especial esmero. Buenas noches y muchas gracias. Esta es la sintonía que identifica los programas de televisión educativa de la Universidad Nacional de Educación a Distancia en el canal clásico de televisión española. De 6 a 7 de la tarde y de lunes a viernes, la UNED ofrece a su salud a los estudiantes de la Universidad Nacional de Educación a Distancia en el canal clásico de televisión española.

y a todos los espectadores, espacios culturales y educativos cuyos contenidos están elaborados por nuestra universidad. Estos programas se vuelven a emitir también por el canal clásico de Televisión Española los sábados a partir de las 9 de la mañana. El próximo miércoles día 27 a partir de las 6 de la tarde en la Televisión Educativa de la UNED la profesora de Economía Política de la Facultad de Derecho, doña Miriam González Rabanal presentará un programa sobre las elasticidades en economía. Si están interesados, ya lo saben, pueden verlo en el canal clásico de Televisión Española el miércoles 27 de 6 a 7 de la tarde. Seguimos en la revista de Derecho ahora con un programa de la Universidad de Madrid y un tema que lleva por título las clases de...

empleo público. La profesora titular de Derecho Administrativo, doña Silvia del SAD, se va a referir a las clases de empleo público en las administraciones del Estado, de las comunidades autónomas, de las entidades locales y organismos autónomos. Todos los funcionarios trabajan en la administración, pero no todos los que trabajan en la administración son funcionarios. Para conocer cuáles son las diferencias y características de estos empleos públicos y aclararnos esta afirmación aparentemente contradictoria, les dejamos con la profesora doña Silvia del SAD. Buenas noches y bienvenida. Hola, buenas noches. Quería darles hoy unas nociones breves sobre las clases de empleo público y breves sobre todo por el tiempo que tenemos. Si piensan ustedes en la administración como una gran empresa, pues se darán cuenta que al menos en cuanto al número de personas que emplea, es la empresa más grande del país. De hecho, si nos fijamos en la administración todos los años las leyes...

generales de presupuestos, una de las partidas más importantes se dedica precisamente a la retribución de todos estos empleados. De ahí que normalmente cuando se intenta disminuir el déficit público, una de las medidas más rápidas, más eficaces, a corto plazo al menos, sea la de la congelación salarial, la congelación de salarios en el sector público. Pero no me voy a referir ahora a todas las clases de empleo público en el conjunto del sector público, sino simplemente me voy a referir a los tipos de empleo público en las administraciones que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Ley 30-84, es decir, de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma de la Función Pública. Es decir, me voy a referir a las clases de empleo público en lo que serían administración del Estado, administración de las comunidades autónomas, puesto que ustedes saben que esta ley es una ley básica para comunidades autónomas, a administración de las comunidades autónomas, a administración de las comunidades locales y, como no, a organismos autónomos.

¿Y por qué dejamos al margen de esta explicación el resto de los entes que componen el sector público? Pues porque tanto en sociedades mercantiles de capital público como en entes públicos que sujetan a la sociedad el derecho privado, como podría ser el caso, por ejemplo, de Renfe, como incluso en entes apátridas del artículo 6.5 de la ley general presupuestaria, al descartarse la aplicación del derecho público, pues, lógicamente, su personal se rige in totum por el derecho privado. Es decir, que, como en cualquier otra empresa privada en ese tipo de entes, el personal es personal de derecho laboral, está sujeto al derecho laboral y, en todo caso, en los círculos directivos, lo que serían los consejos de administración en aquellas sociedades mercantiles que los tienen, podrían o se sujetan al derecho privado, al derecho civil. Por lo tanto, solamente nos vamos a ceñir a lo que serían administraciones territoriales y organismos autónomos que entrarían dentro del ámbito de aplicación de la ley 30.8.

Normalmente, cuando se habla de funcionarios, la opinión pública en general, las personas que no son especialistas en el tema, se refieren a funcionarios en un sentido muy amplio, en un sentido que por tan amplio es incorrecto. ¿Por qué? Porque se hace referencia como funcionario, o se quiere referir como funcionario a todos aquellos que trabajan en la administración sin darse cuenta, sin caer en la cuenta, de que dentro de la administración existe una pluralidad de relaciones jurídicas y sobre todo a partir de la ley de medidas de reforma de la función pública. ¿Por qué? Cuando hablamos de funcionarios en sentido estricto, en el sentido correcto, digamos, el término, hay que tener en cuenta que nos estamos refiriendo a una persona que está ligada a la administración. Por una relación de derecho público. ¿Qué quiere esto decir? Pues que esta relación está determinada por normas de derecho administrativo y algunas veces incluso por normas de derecho reglamentario, normas reglamentarias que dicta la propia administración. De ahí que la doctrina, a lo largo del tiempo, haya acuñado...

la teoría de que esa relación, ese vínculo que une al funcionario con la administración es un vínculo que tiene naturaleza estatutaria, en el sentido de que no hay un contrato en el que para su modificación haga falta poner de acuerdo a las dos partes, sino que es la administración la que libremente y unilateralmente determina las condiciones de trabajo, los términos de esa relación. Aquí, como saben ustedes, el Tribunal Constitucional ha admitido precisamente esta interpretación, es decir, la interpretación de la relación funcional como una relación estatutaria, aunque ha establecido el límite de los derechos, digamos, económicos, en la medida en tanto en cuanto permite,

cuando se haya producido, por ejemplo, con el tema de la jubilación anticipada, o mejor dicho, anticipo de la edad de jubilación de los funcionarios, ha permitido, a pesar de declarar la constitucionalidad de la medida, el que cada uno de los funcionarios afectados, cuando hubiera sufrido un perjuicio económico, se hubiera sufrido un perjuicio económico. Es muy especial.

jurisdicción contenciosa administrativa. Pues bien, así he limitado el término de funcionario, hay que distinguir entre los funcionarios de carrera y los funcionarios de empleo. Funcionarios de carrera, lo dice el término, son aquellas personas que acceden a la administración a través de una oposición y se van a dedicar a la administración de por vida. Es una relación permanente, es una relación de carácter indefinido que permite, sin embargo, la interrupción momentánea, digamos, de la prestación de la actividad. Es decir, un funcionario de carrera lo es para siempre, aunque temporalmente y por diversas causas pueda suspender su actividad al servicio de la administración. El funcionario de carrera, por lo tanto, es totalmente distinto de lo que se denomina o de los denominados funcionarios de empleo, que son los que se han convertido en funcionarios de carrera. Que son, en lugar de ser funcionarios de por vida, digamos, son unos funcionarios temporales, entre comillas.

Dentro de los funcionarios de empleo, y recuerdo, son funcionarios en el sentido de que la relación que les une con la administración es una relación de derecho administrativo y nunca de otro tipo de derecho, ni de derecho laboral, ni de derecho civil, por ejemplo, ¿no? Pues bien, que los funcionarios de empleo se distinguen o se dividen en funcionarios interinos y funcionarios eventuales. ¿Cuáles son los funcionarios interinos? Pues bien, cuando hace falta, por ejemplo, un puesto que da vacante, es necesario, por razones de urgencia o de necesidad, cubrirlo rápidamente y no es posible esperar el tiempo que lleva la provisión, tramitar, digamos, su provisión ordinaria. En este caso, se nombra un funcionario interino al que sí que se le exige, no es un funcionario de carrera, por supuesto, es una persona ajena, digamos, a la administración, pero se le exige, desde luego, el que esté en posesión de los requisitos que se le hubieran exigido para poder participar en una posición de ingreso en el cuerpo. Pensemos, por ejemplo, en la universidad. Imaginemos que una cátedra de universidad queda vacante y es necesario...

por el tipo de actividad que se presta, por el número de alumnos, en definitiva, por necesidades del servicio, hace falta cubrirla rápidamente. Bien, si se espera que se tramite el correspondiente concurso o el concurso de méritos, en su caso puede pasar más de un año, un año y pico, incluso dos años. ¿Qué es lo que ocurre? Que se provee interinamente. ¿Con quién? Pues con una persona que sin ser catedrático de carrera, sin embargo, reúne los requisitos necesarios para poder opositar a esa plaza. Concretamente, pues un profesor, por ejemplo, titular de universidad con tres años de antigüedad en el cuerpo. Bien, ven ustedes que los funcionarios interinos son funcionarios, digamos, temporales, en el sentido de que son anteocupados en ese puesto de trabajo en tanto en cuanto la plaza no sea prevista de una forma usual, de la forma ordinaria. Distintos de los funcionarios interinos, aunque también funcionarios temporales o funcionarios de empleo, son los funcionarios eventuales. Los funcionarios eventuales son... Funcionarios de nombramiento y cese discrecional.

¿Para qué se nombran? Pues se nombran para puestos de asesoramiento y confianza. En ningún caso creo yo para puestos de dirección o puestos de ejecución. El típico funcionario eventual es el que figura dentro de los

gabinetes, de los ministros, secretarios de Estado. Hay que tener en cuenta que estos funcionarios eventuales ocupan puestos que figuran en las relaciones de puestos de trabajo. Y en estas aparecen con el nivel correspondiente al puesto de trabajo. Y además en las relaciones de puestos de trabajo se hará constar expresamente que serán cubiertos por personal eventual. Pues bien, es importante no confundir ese tipo de funcionarios, los funcionarios eventuales, con los funcionarios de carrera que han accedido a un puesto de trabajo por libre designación. Hay que tener en cuenta que los funcionarios eventuales, decíamos, no son funcionarios de carrera porque no han sacado la oposición, simplemente son nombrados para un puesto concreto y cuando cesa la autoridad que los nombra... Ellos también cesan. Sin embargo, el funcionario que ha accedido a un puesto de trabajo...

trabajo por libre designación sí que es un funcionario de carrera. ¿Qué ocurre? Que entre las dos formas de previsión de puestos de trabajo, el concurso y la libre designación, se ha escogido la segunda, de tal manera que este funcionario efectivamente puede ser libremente removido del puesto, pero no necesariamente cuando cese el puesto, el cargo, digamos, que le nombra. Es decir, pueden ser removidos antes, después o incluso perdurar a pesar del cambio político. No hay que olvidar, vuelvo a repetir, que los funcionarios de carrera son funcionarios, digamos, de por vida. No tienen garantía sobre el puesto, pero sí sobre lo que sería el servicio a la administración. Y también hay que distinguir los funcionarios eventuales de los funcionarios políticos. Si digo funcionarios políticos, entre comillas, porque no es una terminología que esté terminada a acuñar. ¿Qué son los funcionarios políticos según mi punto de vista? Bueno, pues son aquellos altos cargos, que son los que tienen un gran poder político, que son los que tienen cargos, digamos, de director general hacia arriba, cuyos puestos no...

Parecen señalados en las relaciones de puestos de trabajo, no tienen asignado un nivel específico, aunque, todo hay que decirlo, la relación que une a directores generales, por ejemplo, con la Administración o a secretario de Estado, es una relación también de derecho administrativo. Es decir, es una relación que viene fijada unilateralmente por las normas de derecho público. Así, por ejemplo, las retribuciones se fijan todos los años en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o, por ejemplo, la Ley de Compatibilidad establece el régimen de dedicación, etcétera, etcétera. Pero decía que es una relación, en todo caso, unilateral. Viene fijada por las normas y no hay, en este caso, ninguna relación de tipo, digamos, contractual como sería la propia de una relación laboral. Los derechos de los funcionarios de empleo, desde luego, no son los mismos. No son los mismos que los derechos de los funcionarios de carrera. Algunos, efectivamente, sí que son comunes, pero hay otros que no les son aplicables. Por ejemplo, las situaciones de los funcionarios de carrera. Pues parece un poco absurdo pensar que un funcionario...

que ha sido designado de forma interina por razones de urgencia para desempeñar un determinado puesto de trabajo, pueda acceder o interrumpir su prestación por acceder a un cargo de carácter político, por ejemplo. O, por ejemplo, el caso del mutualismo funcional. Bueno, pues este mutualismo funcional, todo lo que serían prestaciones por enfermedades, incapacidades, etc., pues según establece la ley 29.75 de mutualismo administrativo, solamente está previsto para los funcionarios de carrera, por una parte, y para los funcionarios interinos, y ello porque la ley expresamente los menciona. Sin embargo, nada dice la ley para los funcionarios eventuales que no aparecen para nada en

absoluto mencionados en la misma y, por lo tanto, habrá que entender que están excluidos del mutualismo funcionarial. Bien, este sería el primer bloque, los funcionarios. Pero aún todavía nos quedan otras relaciones jurídicas distintas.

otras personas que están unidas a la Administración por una relación que no es la que acabamos de ver, que no es una relación de derecho administrativo, no es una relación funcionaria. Y estos otros dos grupos son, por una parte, los contratados de derecho civil o los contratos de derecho civil, y por otra parte, los contratos laborales. ¿Los contratos de derecho civil para qué se han utilizado? Pues, por ejemplo, han tenido su típica aplicación en el Tribunal Supremo. Como saben ustedes, a los 65 años, ahora ya a los 70, puesto que se prorrogó la edad de jubilación de los magistrados, el magistrado tenía que jubilarse obligatoriamente. Pues bien, para aprovechar a estas personas que estaban todavía en plenitud de condiciones y para aprovechar su experiencia, se permitió que estos siguieran prestando sus servicios en el Tribunal Supremo. ¿Y cómo se hizo? Pues a través de esta figura de contrato civil de arrendamiento de servicios. En todo caso, este es un fenómeno, digamos, residual, no es un fenómeno cuantitativamente importante, y quizá no tiene parangón con el contrato o los contratos de derecho laboral.

Y es que es más, desde la ley de López Rodó del 64, pero sobre todo desde la ley de medidas de reforma de la función pública, es decir, desde la ley 30 barra 84, se puede decir que la funcionalización ha perdido la batalla frente a la laboralización. Es decir, si vemos las cifras nos encontramos como los contratos laborales han ido creciendo de una forma desorbitada. Ahora mismo, según cifras oficiales, nos encontramos con que los laborales presentan ya la cuarta parte del personal al servicio de las administraciones públicas. Solamente en 10 años, por ejemplo, desde el 82 hasta el 92, que es justamente los años, el intervalo con que nos montamos cifras oficiales, en la Administración del Estado se ha duplicado el número de laborales, mientras que en algunas comunidades autónomas el personal sometido al derecho laboral dobla al número de funcionarios que prestan sus servicios en esa misma comunidad. Incluso en comunidades autónomas como, por ejemplo, la de Madrid.

personal laboral ha cuadruplicado al número de funcionarios. Lo que ocurre es que este fenómeno no es un fenómeno exclusivamente español, sino que, como ocurre en tantas otras cosas, en España se ha copiado un fenómeno que ya se ha producido en algunos otros países de nuestro entorno. Así, por ejemplo, si volvemos la vista a Alemania, nos encontramos que ya, por previsión de la Constitución, es decir, de la ley fundamental del 43, ya conviven el derecho funcionarial, conviven los funcionarios con los contratos laborales en la Administración pública. Así, en efecto, se prevé en el artículo 33, en el apartado 4, en el que hay una reserva especial a los funcionarios, dice la Constitución alemana, los agentes de la Administración ligados a los entes públicos por una relación de servicio y fidelidad, que hay una reserva a funcionarios del ejercicio de las funciones que conlleven prerrogativas de poder público. ¿Qué ocurre? Que al reservar a los funcionarios ese tipo de funciones, se les convierte en un derecho de la Constitución. Y, por lo tanto, se convierte en un derecho de la Constitución.

La Constitución, a diferencia de la española, que no menciona para nada los contratos laborales, en Alemania la Constitución está admitiendo indirectamente que las demás funciones que no conllevan este tipo de prerrogativas puedan ser, aunque no necesariamente, prestadas por agentes laborales. Lo que ocurre es que

el desarrollo de esta norma fundamental, a través de la Ley Federal Marco de la Función Pública de 1985, ha transformado esto que era una simple reserva a los funcionarios de determinados puestos de trabajo en un límite positivo. Es decir, lo que dice la Ley Marco, en su artículo segundo 2, es que sólo podrán ser desempeñados por funcionarios los puestos que supongan el desempeño de potestades públicas y ejercicio de autoridad pública, o tareas que, por razones de seguridad del Estado... o de la vida pública, no puedan ser encomendadas a personas vinculadas a la Administración por una relación laboral. Especialmente por esta vía, por esta vía de la Ley Federal Marco, se ha generalizado la contratación laboral en los... digamos en las...

capas inferiores de la administración pública. Algo similar ha ocurrido en Italia, donde más recientemente, en el 93, se ha enfrentado una reforma legislativa que laboralizó el conjunto de empleados de la administración pública, aunque ha mantenido el régimen funcional para algunos cuerpos especiales de la administración. Ese caso, por ejemplo, de jueces, magistrados, fiscales, abogados y procuradores del Estado, militares, policía y diplomáticos. Y así también se ha mantenido el régimen funcional para los dirigentes generales, los altos directivos de la función pública. En Francia han sido más discretos. En Francia simplemente han recurrido a los contratos administrativos y tanto la jurisprudencia como el legislador están desechando reiteradamente la pretensión de los contratados administrativos más perjudicados o un régimen mucho menos agradecido que el contratado. En el caso del contrato laboral, pues digo que la justicia...

La legislación ha rechazado reiteradamente la petición de estos de convertirse en contratados laborales. En nuestro país, ¿qué es lo que ha ocurrido? Decía antes que la reforma que se inició con la ley 30-84 sobre la base de la exaltación de lo privado y la exaltación de lo público ha venido a acabar de golpe con un modelo que ya tenía en nuestro país casi más de un siglo de existencia. Y a través de dos elementos. Un elemento a que ya no se me ha referido, que es la introducción de la contratación laboral, y un segundo elemento, que es la desvirtuación del modelo de función pública, es decir, la pérdida de las características sustanciales del sistema cerrado de función pública. Y esto se ha hecho aún a pesar de que la ventaja del modelo funcional está en asegurar la existencia de una burocracia profesional acubierta de las influencias y premios políticos. Es decir, menos. Y que actúe de acuerdo con los principios de la ley.

de objetividad, imparcialidad y neutralidad que la Constitución exige en la actuación de la Administración. El sistema funcional, lejos de lo que puede parecer traslucir a la opinión pública, no nació ni debe concebirse como una garantía del funcionario, sino, y en ello es importante decir que radica su utilidad, como una garantía del correcto ejercicio de las funciones que la Administración tiene encomendadas. No es esta, desde luego, la concepción desde la que fue pensado el derecho laboral, que frente al derecho administrativo, que parte de que la relación funcional es una relación exauditoria, frente a la que no cabe oponer derechos adquiridos, digo que no está la concepción del derecho laboral porque lo que se trata con este derecho es proteger al trabajador que se presume en una situación de desigualdad con respecto al empresario. Precisamente el resultado de esta confrontación entre el interés público, de un lado, y la protección de los derechos de los trabajadores, de otro, ha sido la modulación del derecho laboral aplicable a personas con discapacidad.

de la administración pública, es decir, lo que en derecho alemán se conoce como el derecho privado de la administración. Están ustedes escuchando Revista de Derecho, dentro de la programación radiofónica de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, que está con todos ustedes cada viernes a partir de las ocho y media de la tarde, a través de Radio 3, FM y la frecuencia 1359 de la Onda Media de Radio Nacional de España. En los siguientes minutos vamos a tener la oportunidad de escuchar al nuevo catedrático de Derecho Procesal, que en breve se incorporará a nuestra universidad. Nos estamos refiriendo a don Vicente Jimeno Sendra. Con él hablaremos para saber cuáles van a ser las nuevas oportunidades.

van a ser las líneas generales en su docencia. Buenas noches y bienvenidos, profesor Gallego y profesor Jimeno Sendra. Buenas noches. Esta noche tenemos la oportunidad de saludar y dar la bienvenida al nuevo catedrático de Derecho Procesal de nuestra universidad, la UNED, don Vicente Jimeno Sendra. Pero voy a dejar que sea el profesor Gallego quien nos presente al profesor Jimeno Sendra.