



TEMARIO
CUERPO ADMINISTRATIVO
(Bloque III)
JUNTA DE ANDALUCÍA
Ed. 2022



TEMARIO ADMINISTRATIVOS
Bloque III (Gestión de Personal)
JUNTA DE ANDALUCÍA
Ed. 2022

© Beatriz Carballo Martín (coord.)
© Ed. TEMA DIGITAL, S.L.
ISBN: 978-84-942320-2-2
DOCUMENTACIÓN PARA OPOSICIONES (CC.AA.)
Depósito Legal según Real Decreto 635/2015

*Prohibido su uso fuera de las condiciones
de acceso on-line o venta*

TEMARIO

BLOQUE III.- GESTIÓN DE PERSONAL

Tema 25.- Regulación jurídica de la función pública en la Administración de la Junta de Andalucía: normativa constitucional, regulación básica estatal y legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas. Las atribuciones orgánicas en materia de función pública en la Junta de Andalucía.

Tema 26.- Adquisición y pérdida de la relación de servicio en la Administración General de la Junta de Andalucía. La carrera profesional y la promoción interna. La evaluación del desempeño. La provisión de puestos de trabajo. Situaciones administrativas.

Tema 27.- Derechos y deberes de los empleados públicos. Derechos individuales y derechos individuales de ejercicio colectivo. Derechos retributivos. Vacaciones, permisos y licencias. Deberes de los funcionarios y el código ético. Régimen disciplinario.

Tema 28.- El personal laboral. Singularidades del Derecho Laboral en su aplicación al personal laboral al servicio de la Administración Pública. El Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

Tema 29.- El sistema español de seguridad social. El régimen general. Afiliación de trabajadores: altas, bajas, forma de practicarse y plazos. Cotización: bases y tipos. La recaudación de cuotas. Otros regímenes de previsión social del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

TEMA 25.- REGULACIÓN JURÍDICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA: NORMATIVA CONSTITUCIONAL, REGULACIÓN BÁSICA ESTATAL Y LEGISLACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA. CLASES DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. LAS ATRIBUCIONES ORGÁNICAS EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

1.- REGULACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

La regulación constitucional de la Función Pública se plasma en los siguientes preceptos:

a) IGUALDAD DE ACCESO A FUNCIONES Y CARGOS PÚBLICOS

El art. 23.2 de la Constitución dispone que los ciudadanos “*tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes*”.

Desde 1837 las Constituciones históricas españolas han recogido, proveniente del artículo 6 de la Declaración de 1789, el derecho a acceder a cargo público conforme al mérito y la capacidad, aunque estos textos se referían a la función pública y no abarcaban los cargos representativos. El art. 23.2 de la vigente Constitución abarca ahora también a estos últimos, sin dejar de comprender el tradicional significado, aunque la referencia al mérito y a la capacidad se haya desplazado al artículo 103.3 con el que el Tribunal Constitucional conectó pronto este derecho cuando se pretende ejercer para el acceso a la función pública.

El derecho de acceso a la función pública no es derecho a desempeñar funciones determinadas sino garantía de igualdad de oportunidades, posibilidad igual si se cumplen los requisitos legales no discriminatorios. Es, por lo tanto, un derecho reaccional para impugnar, e impide a los poderes públicos exigir requisitos no relacionados con el mérito y la capacidad.

El acceso y la consiguiente selección que le precede sólo son legítimos, en definitiva, si los requisitos legales sirven para constatar el mérito y la capacidad, valorándolos de forma adecuada. Es cierto, sin embargo, que salvo excepciones contadas en la jurisprudencia ordinaria, los tribunales han venido respetando la discrecionalidad técnica de los órganos de selección; sólo cuando la arbitrariedad ha sido muy notable se ha entrado en la valoración de los méritos llevada a cabo por el órgano administrativo competente.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, muy abundante, se ha centrado en la interpretación del término cargo público y en lo que debe entenderse por acceso. Respecto de lo primero, consagra el Tribunal Constitucional que cargo público hace referencia a función pública profesional, de ahí que haya culminado la férrea conexión entre los artículos 23.2 y 103.3 CE. En cambio, ha interpretado extensivamente el concepto de acceso comprendiendo dentro de él también los ascensos, aunque en estos últimos los principios de igualdad, mérito y capacidad se proyecten con otra intensidad.

TEMA 26.- ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. LA CARRERA PROFESIONAL Y LA PROMOCIÓN INTERNA. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

1.- ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

1.1.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y PRUEBAS SELECTIVAS

Oferta de Empleo Público.- Serán objeto de oferta de empleo público, como instrumento de planificación de recursos humanos, las vacantes presupuestariamente dotadas cuya cobertura se considere necesaria y que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes. Las vacantes de personal funcionario se agruparán por grupos, cuerpos, especialidades y, en su caso, por opciones de acceso, y las de personal laboral por grupos y, en su caso, por categorías.

Los puestos de trabajo vacantes correspondientes a las plazas incluidas en las convocatorias y que se ofrezcan para ingreso de nuevo personal no precisarán de la realización de concurso previo entre quienes ya tuvieren la condición de funcionario.

Las ofertas de empleo público serán aprobadas por el Consejo de Gobierno a propuesta del titular de la Consejería de Gobernación y Justicia. No obstante, el Consejo de Gobierno puede incluir para su provisión en la oferta las plazas que hayan quedado vacantes o sustituirlas por otras de igual o diferentes Grupos, que figuren igualmente en la relación de puestos de trabajo, pero sin que en ningún caso el montante global de las retribuciones de las plazas ofertadas pueda superar las cuantías presupuestariamente señaladas para este concepto. Estas alteraciones se reflejarán en las plantillas presupuestarias del ejercicio siguiente.

Las plazas ofertadas habrán de mantenerse en plantilla hasta que se resuelva la oportuna convocatoria.

Convocatorias.- La publicación de la oferta obliga a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en la misma, con la posibilidad de un aumento de hasta el 10 por 100 adicional para prever el supuesto de que en el intervalo que media hasta la resolución se produzcan nuevas vacantes.

Las convocatorias de las pruebas selectivas para los Cuerpos de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía corresponden a la Consejería de Gobernación y Justicia.

La Administración de la Junta de Andalucía facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde Cuerpos de un Grupo de titulación a otros del inmediato superior. Los funcionarios deberán para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar los procesos selectivos que para

TEMA 27.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. DERECHOS INDIVIDUALES Y DERECHOS INDIVIDUALES DE EJERCICIO COLECTIVO. DERECHOS RETRIBUTIVOS. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS Y EL CÓDIGO ÉTICO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

1.- DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Los derechos de los empleados públicos están regulados con carácter general por el EBEP, en estos términos.

1.1.- DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Derechos individuales.- Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

TEMA 28.- EL PERSONAL LABORAL. SINGULARIDADES DEL DERECHO LABORAL EN SU APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. EL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

1.- EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

1.1.- REGULACIÓN EN EL EBEP

Concepto y clases de empleados públicos.- Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales. Se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

Concepto de personal laboral.- Según el EBEP, es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso que el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos (y no al personal laboral).

Normativa aplicable al personal laboral.- El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

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

TEMA 29.- EL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL. EL RÉGIMEN GENERAL. AFILIACIÓN DE TRABAJADORES: ALTAS, BAJAS, FORMA DE PRACTICARSE Y PLAZOS. COTIZACIÓN: BASES Y TIPOS. LA RECAUDACIÓN DE CUOTAS. OTROS REGÍMENES DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

1.- EL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1.- LA RELACIÓN JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En la actualidad no se discute que sea función del Estado, entre otras, la de procurar protección a sus ciudadanos ante las situaciones de necesidad que puedan padecer. "España se constituye en un Estado Social y Democrático de Derecho", proclama el artículo 1 de la Constitución y, en cuanto tal Estado "social", no puede abandonar a la iniciativa privada el mantenimiento de las personas que no pueden sustentarse con su propio trabajo.

Sobre esas bases se va construyendo un entramado de "seguros sociales", que sólo se convierte en un auténtico sistema de Seguridad Social cuando se llega al convencimiento generalizado de que esa solidaridad en el ámbito laboral sólo puede ser verdaderamente eficaz si se encauza y organiza a través de un sistema en el que el propio Estado, a través de la Ley, concrete las situaciones dignas de protección y la aportación que para dicha protección deban hacer los trabajadores en activo. Resulta preciso -además- que el propio Estado vigile, a través de organismos públicos, el reconocimiento de esos derechos y el cumplimiento de esas obligaciones.

No existe propiamente un sistema de Seguridad Social si no parte de esa dimensión pública: los derechos y obligaciones que origina el sistema son "públicos", en cuanto provienen de la Ley y no del acuerdo entre particulares, y la gestión del sistema es también "pública", en cuanto se encomienda a organismos dependientes del propio Estado.

Es la Ley, por tanto, la que determina y regula la "relación jurídica" entre los ciudadanos y la Seguridad Social. Esa relación, dirigida siempre a la protección social de los ciudadanos ante las situaciones de necesidad, obliga a ambas partes, Estado y ciudadano, a la realización de determinados actos, que pueden ser de muy diversa naturaleza, dependiendo de la posición del ciudadano ante la Seguridad Social, como empresario, trabajador en activo, o beneficiario de una prestación.

En el nivel contributivo, se suelen distinguir tres ámbitos de desarrollo de esa relación jurídica: afiliación, cotización y protección:

- La afiliación, o primer alta en la Seguridad Social, y las altas subsiguientes constituyen el mecanismo establecido por el Estado para determinar, mientras el trabajador está en activo, quienes son los responsables de la obligación de cotizar, por una parte, y por otra, los derechos que está generando dicho trabajador por su "contribución" al sistema.