

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2014/2015



Pérdida de la condición de empleado público
(How to loose the public employed condition)

Realizado por la Alumna Dña. Ana María Cela Méndez

Tutorizado por el Profesor D. Carlos González- Antón Álvarez

ÍNDICE

ABREVIATURAS	3
I. RESUMEN DEL TRABAJO Y ABSTRAC.....	5
II. OBJETO DEL TRABAJO	7
III. METODOLIGÍA UTILIZADA.....	8
IV. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL FUNCIONARIO Y CLASES	10
1. Funcionarios de carrera.....	11
2. Funcionarios interinos	13
3. Personal laboral: fijo, por tiempo indefinido o temporal.....	15
4. Personal eventual	17
V. PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO	19
1. Muerte.....	19
2. Renuncia	19
3. Pérdida de nacionalidad.....	21
4. Sanción disciplinaria de separación de servicio	23
5. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.....	26
6. Jubilación.....	28
6.1. Jubilación forzosa por edad	29
6.2. Jubilación forzosa por incapacidad permanente	32
6.3. Jubilación voluntaria.....	32
6.4. Jubilación voluntaria incentivada	33
VI. REHABILITACIÓN	35
VII. CONCLUSIONES	41
IIX. BIBLIOGRAFÍA	43
IX. WEBGRAFÍA	44

Abreviaturas

Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución española 1978
CP	Código Penal, aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre
EBEP	Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.
ET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo
LBRL	Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local
LCP	Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril.
LGSS	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio
LFCE	Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero.
LMRFP	Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
OEP	Oferta de Empleo Público
RD	Real Decreto
RGIPP	Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de la Provisión de Puestos de

Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la
Administración General del Estado

RJ Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia

STS Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TRRL Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen
Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril

UE Unión Europea

I. RESUMEN DEL TRABAJO Y ABSTRAC

Resumen

Dentro de la Administración Pública española encontramos a un gran número de trabajadores que prestan servicios para la misma.

Utilizamos el término empleado público para referirnos al conjunto de empleados que prestan sus servicios en la Administración, sin embargo, haremos una breve descripción de los diferentes tipos de trabajadores que encontramos: funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal eventual y personal laboral: fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Todos ellos se regulan en el Estatuto Básico del Empleado Público, como no, sin olvidar las peculiaridades que ostenta cada colectivo.

Tras esta introducción sobre las diferentes clases de empleo que encontramos en la Administración, el presente trabajo se centra en las distintas causas que conllevan a la extinción de la condición de funcionario, detallando cada una de ellas; Desde las más obvias como son la muerte del individuo y la jubilación en sus diferentes casos, hasta la renuncia de forma voluntaria por parte del funcionario y la pérdida como consecuencia de una sanción disciplinaria, por una pena de inhabilitación o por la pérdida de la nacionalidad.

Por último, se hará referencia a las formas de rehabilitación, cuando es posible, que devuelve al funcionario dicha condición para trabajar en al servicio de la Administración Pública.

Abstrac

Nowadays, Spanish Public Administration is employing so many workers.

Public employed means the person who is working for the Administration, but there are not only one type of that works, we can ever find a couple of differents employes: career officials, interim officials, eventual staff and labor staff, which can be working for ever, for a known time or temporarily.

Although each collective has its own characteristics, is important to say that all of them have an own comun law which is called Public Employed Basic Statute.

The objective of this work is explain about the ways to not be Public Employed anymore. That ways are: obviously, when the person have dead or retired, another one way is the volunteer renounce and the last one is losing the work by differents punishments.

Finally, this work is talking as well about the ways to come back to work for the Administration because when the Public Employes had lost the work, sometimes they are able to work again for that Institution.

II. OBJETO DEL TRABAJO

El trabajo realizado persigue el objetivo, en primer lugar, de dar a conocer los diferentes tipos de personal empleado al servicio de las Administraciones Públicas, a partir de la clasificación que encontramos en el Título II, del EBEP.

Se hace referencia a las características que posee cada grupo en particular y estableciendo las principales diferencias existentes entre los distintos colectivos a forma de introducirnos en el sistema de la función pública española.

Dentro de las situaciones administrativas que nos podemos encontrar en el derecho de la función pública se encuentra la extinción de la relación de servicio con la Administración, siendo este el objeto principal del trabajo.

Por lo tanto, se pretende describir de forma clara, sencilla y concisa cuáles son los diferentes motivos que conllevan a la extinción de la relación de servicio con la Administración, analizándolos y detallando los datos más significativos.

Partiendo de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, estudiaremos por separado las distintas causas que dan motivo a la pérdida de condición de funcionario de carrera, así como a la de funcionarios interinos y la de los empleados públicos con contrato laboral, previsto también por el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajo tiene un último objetivo, que consiste en analizar cuando es posible que el funcionario que pierda tal condición pueda volver a recuperarla a través del sistema de rehabilitación.

Se pretende aclarar las diferentes formas existentes de rehabilitación, según la causa que dio lugar a la extinción de servicios, indicando su procedimiento y teniendo en cuenta que no siempre será posible la rehabilitación de la condición de funcionario.

III. METODOLOGÍA UTILIZADA

Como ya se ha mencionado anteriormente en los objetivos, con el presente Trabajo de Fin de Grado se pretende realizar un estudio general sobre los trabajadores empleados al servicio de la Administración Pública, concretando en la pérdida de la condición de funcionario público. Para ello, se ha seguido una metodología clásica centrándose, en primer lugar, en la búsqueda del material oportuno dentro de la bibliografía existente sobre la materia, obteniendo como resultado una investigación jurídico-bibliográfica sobre los funcionarios públicos.

Para dar comienzo a la investigación se ha realizado un análisis de la normativa vigente relacionada con la materia objeto de estudio, principalmente la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, así como otras normas que regulan aspectos sobre la materia tratada.

Elaborado este análisis se ha llevado a cabo una búsqueda a través de diversas fuentes bibliográficas como son libros especializados, manuales y revistas de investigación, complementado todo ello con importantes lecturas en prensa y otros recursos tanto en papel, como electrónicos. Además de esta investigación de documentos relacionados con el Funcionariado Público, se hizo una exhaustiva búsqueda y selección de jurisprudencia a través de la Base de Datos Aranzadi Digital.

Una vez recopilado y esquematizado todo el material necesario se procedió a una lectura y comprensión de la información para seleccionar los datos más interesantes y los que más se ajustaran al tema que se iba a desarrollar, pudiendo así desechar parte del material recopilado con la finalidad de descartar los datos menos relevantes y seleccionar solo la información más significativa según las exigencias y características de un Trabajo Fin de Grado.

Finalmente, con toda la información seleccionada se procede a su interpretación. Resulta imprescindible la elaboración de un índice a modo de guía para obtener una visión general y ordenada de la información y los aspectos que se van a tratar en este Trabajo Fin de Grado.

Una vez definido el índice a seguir, el trabajo consistió en desarrollar y redactar por escrito cada uno de los aspectos enunciados, apoyándose en la información y en los materiales recopilados.

Por último, como resultado, se desarrollan las conclusiones obtenidas a lo largo de todo el trabajo.

Se añade, finalmente, la bibliografía y webgrafía utilizada.

IV. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL EMPLEADO PÚBLICO Y CLASES

El concepto de funcionario es uno de los más confusos y ambiguos del Derecho administrativo dadas las distintas declaraciones jurisprudenciales y los imprecisos criterios normativos que tratan sobre esta materia¹.

Se trata, por lo tanto, de uno de los términos más imprecisos que se manejan en la doctrina jurídico-administrativa en razón, por un lado a la discrepancia entre los sentidos vulgar y técnica, y, por otro, de la diversidad de criterios con que se efectúan las definiciones en el Derecho positivo.

Desde esta perspectiva se ofrecen definiciones diversas tales como las que derivan de las normas jurídico-administrativas, las procedentes de las normas penales, procesales, etc. Aun dentro de las primeras debe encontrarse una frontera delimitadora entre quienes desarrollan funciones públicas en virtud de un nombramiento, pero sin carácter permanente como sucede con los denominados altos cargos o el personal de confianza, de aquellos otros que profesionalmente y, de forma permanente, prestan sus servicios para la Administración².

Planteada esta cuestión, nos centraremos en la definición de funcionario público desde una perspectiva jurídico-administrativa.

El término empleado público hace referencia al conjunto de empleados que prestan sus servicios en el seno de las Administraciones Públicas³, con total independencia de la naturaleza funcionarial o laboral del vínculo que los une con la Administración.

El art. 8.1 EBEP define a los empleados públicos como *“quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.”*

¹ GUAITA MARTORELL, Aurelio: *Nueva Enciclopedia Jurídica Española*. Francisco Seix, Barcelona, 1975, tomo X, pág. 96.

² PALOMAR OLMEDA, Alberto: *Derecho de la función pública: Régimen jurídico de los funcionarios Públicos*. Dykinson, S.L. Madrid, 2001. Pág. 270.

³ El art. 103 CE sobre la Administración Pública: *“sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.”*

Se emplea este término para referirse tanto a los funcionarios de carrera como a los funcionarios interinos, a las diversas modalidades de personal laboral, así como al personal eventual. En este sentido puede decirse que el concepto de “empleado público” viene a sustituir al concepto general de “funcionario público” que utilizaba la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 en su artículo primero y según el cual se definía a los funcionarios públicos como las personas incorporadas a la Administración por una relación de servicios públicos profesionales y retribuidos, regulada por el Derecho Administrativo⁴.

Por tanto, en la Administración Pública encontramos diferentes tipos de trabajadores, no siendo todos funcionarios públicos, así la definición de empleado público se completa y se aclara con el art. 8.2 EBEP diferenciando entre sus clases: Funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y personal eventual.

1. Funcionarios de carrera

Fue la Ley de Funcionarios de 1964⁵ la que por primera vez utilizó el término “funcionario de carrera”, estableciendo una distinción básica entre funcionarios de carrera y funcionarios de empleo, que a su vez podían ser funcionarios eventuales o interinos. En concreto el art. 4 LFCE definía a los funcionarios de carrera como aquellos que *“en virtud de nombramiento legal, desempeñan servicios de carácter permanente, figuran en las correspondientes plantillas y perciben sueldos o asignaciones fijas con cargo a las consignaciones de personal de los Presupuestos Generales del Estado.”*

Por su parte, el EBEP los define en su art. 9 como *“quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.”*

⁴ CANTERO MARTÍNEX, Josefa; CASTILLO BLANCO, Federico A.: *Manual de empleo público*. Iustel, Madrid, 2009. Pág. 90.

⁵ Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

En definitiva, es funcionario de carrera aquel empleado público que se vincula a la Administración con carácter permanente en virtud de un acto administrativo de nombramiento y se somete al Derecho Administrativo.

Se diferencia así del personal laboral, que es el que se vincula a la Administración en virtud de un contrato de trabajo y se somete, al menos en principio, al Derecho Laboral, y del funcionario interino, en la medida en que este último, a pesar de que se vincula a la Administración a través de un acto administrativo y se somete también a las normas administrativas, su vinculación es de carácter estrictamente temporal o provisional, careciendo, pues, de la nota de inamovilidad en la organización administrativa⁶.

Para ser admitido a las pruebas para el acceso a la Función Pública local será necesario cumplir una serie de requisitos generales, que son, según el artículo 135 TRRL:

- a) *“Ser español.*
- b) *Tener cumplidos 18 años de edad.*
- c) *Estar en posesión del título exigible, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, en cada caso.*
- d) *No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.*
- e) *No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas, o a las Entidades locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.”*

Por último, para la adquisición de la condición de funcionario de carrera, el art. 62.1 EBEP establece que: *“La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:*

- a) *Superación del proceso selectivo.*
- b) *Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.*
- c) *Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico.*

⁶ CASTILLO BLANCO, Federico A.: *Manual de empleo público*. Iustel, Madrid, 2009. Pág. 97.

d) *Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.* “

A estos efectos, no podrán ser funcionarios por tanto, quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

El mecanismo de selección se llevará a cabo con respecto de los principios de igualdad, mérito y capacidad, y con sujeción a los requisitos que señalan las leyes⁷.

2. Funcionarios Interinos

El funcionario interino, según la clásica y legal definición, es que por razones de justificada necesidad y urgencia⁸, en virtud de nombramiento legal y siempre que existan puestos de trabajo dotados presupuestariamente, desarrolla funciones retribuidas por las Administraciones Públicas en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera y permanezcan las razones de necesidad y urgencia⁹.

Los rasgos característicos de esta clase de personal son, por lo tanto, la provisionalidad o transitoriedad de la relación de servicio, pues se trata de cubrir una necesidad transitoria de la Administración, y que los puestos de trabajo a desempeñar son propios de funcionarios, por lo que no pueden cubrirse mediante contratos temporales.

Para ser nombrados será necesario que se dé alguna de estas circunstancias, establecidas en el art. 10.1 EBEP:

⁷ Art. 23.2 CE sobre el derecho a participar en asuntos, funciones y cargos públicos: “*tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.*” Y el art. 103.3 CE: “*La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.*”

⁸ STS 8 febrero 2007 (RJ 38/2005).

⁹ D’ANJOU GONZÁLEZ, Juan; D’ANJOU DE ANDRÉS, Gloria: *Régimen Jurídico y Gestión del Personal al Servicio de la Administración Local*. El consultor de los ayuntamientos y los juzgados, Madrid, 2004. Pág. 249.

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera¹⁰.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

Además, los interinos han de reunir los mismos requisitos generales que los funcionarios de carrera, es decir, los del art. 135 TRRL, citados en el apartado anterior.

Se dispone también, en el apartado 2 del artículo 10 del EBEP que la selección del personal interino se efectuará *“mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.”*

Por su parte, el apartado 5, indica que a los funcionarios interinos les serán aplicables las normas correspondientes a los funcionarios de carrera que sean compatibles o adecuadas con su situación. En consecuencia, goza de la mayoría de los derechos de los funcionarios de carrera, salvo el derecho a la inamovilidad en su condición, y con ciertos matices el derecho a la carrera¹¹ o a la promoción profesional y a la movilidad voluntaria.

Se pueden distinguir las siguientes clases de interinos, con efectos esencialmente sobre la continuidad o duración de la relación ya que unas y otras terminan de forma y por motivos diferentes¹²:

- Interino por razones de urgencia.
- Interino para sustituir a funcionario de carrera ausente en el puesto y con reserva de éste.
- Interino para cubrir puesto ofertado en OEP, que cubre el puesto durante el proceso de la oferta.

¹⁰ En este supuesto, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización, así lo establece el art. 10.4 EBEP.

¹¹ STS 18 enero 2012 (RJ 1707/2009).

¹² CORRAL VILLALBA, Juan: *Manual de Gestión del Personal de la Administración Local*. Thomson Civitas, Madrid, 2004. Pág. 194.

- Interino para cubrir un puesto reservado a habilitado nacional hasta la cobertura por el procedimiento reglado de concurso/libre designación.

3. Personal laboral

Ostenta la condición de personal laboral el empleado público que se vincula a la Administración en virtud de un contrato de trabajo formalizado por escrito.

El artículo 11.1 EBEP lo define como: *“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.”*

También se puede hacer uso de unos contratos especiales, en particular el contrato de alta dirección¹³, que suelen utilizar ciertas Administraciones y entes públicos para cubrir puestos directivos o gerenciales, tal como estipula ahora el art. 13.4 EBEP: *“El Gobierno y los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios: La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta Ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.”*

El dato básico para establecer la distinción entre la relación funcionarial y la laboral viene dado por la naturaleza bilateral que posee esta última modalidad. Mientras que el funcionario se vincula a la Administración en virtud del nombramiento, esto es, de un típico acto administrativo de naturaleza unilateral, el personal laboral se vincula a ésta en virtud de un acto de naturaleza bilateral como es el contrato de trabajo. A partir

¹³ RD 1.382/1985, de 11 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

de ahí el personal laboral se someterá a la normativa laboral y sus conflictos serán resueltos por la Jurisdicción de Social¹⁴.

La definición de personal laboral se completa en el apartado 2 del artículo 11 del EBEP: *“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 lo establecido en el artículo 9.2 de esta Ley¹⁵.”*

- Personal laboral fijo

El personal laboral fijo es aquel empleado contratado por la Administración con carácter permanente, una vez superados los correspondientes procedimientos selectivos.

Por lo tanto, el trabajador fijo de plantilla sería aquél que, salvo que concurra cualquier causa legal que dé lugar a la extinción de la relación en virtud del despido, sería inamovible de su puesto de trabajo, por haber accedido al mismo a través del procedimiento legal o reglamentariamente previsto¹⁶.

- Personal laboral temporal

En virtud de la duración del contrato, los empleados públicos pueden ser también contratados laborales temporales. Esta categoría se refiere a aquellos trabajadores que se vinculan a la Administración pública con carácter meramente temporal y por tiempo determinado.

La Administración puede utilizar cualquiera de las modalidades contractuales temporales previstas en la Legación Laboral, ya sea contratos formativos, contratos estructurales y contratos coyunturales.

Se diferencia, por lo tanto, del personal laboral temporal por ver limitada su relación laboral hasta que la plaza que ocupa en la Administración sea cubierta

¹⁴ CASTILLO BLANCO, Federico A.: *Manual de empleo público*. Iustel, Madrid, 2009. Pág. 155.

¹⁵ Art. 9.2 EBEP: *“En todo caso, 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, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.”*

¹⁶ STS 27 mayo 2002 (RJ 2591/2001).

reglamentariamente de acuerdo con los correspondientes principios constitucionales, justificando el diferente trato jurídico de que puedan ser objeto dichas situaciones y que tiene su reflejo en el propio EBEP¹⁷.

- Personal laboral indefinido

Se trata de una categoría jurídica nueva de personal laboral, diferente a las otras dos modalidades de contratación laboral.

A esta distinción entre personal laboral fijo y el indefinido se ha llegado a través de la evolución de la jurisprudencia social dictada a propósito de los efectos que la contratación temporal irregular tiene en el ámbito de la Administración.

El carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término. Esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en la plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones públicas.

4. Personal eventual

El personal eventual es aquel que ejerce funciones de confianza y asesoramiento especial y en ocasiones de carácter directivo. Es nombrado sin sujetarse a los principios constitucionales y legales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad. Su relación de empleo está sujeta al Derecho Administrativo y no al Laboral¹⁸.

El artículo 12.1 EBEP lo define de forma más concreta como: *“el que en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.”*

El Estatuto Básico del Empleado Público reserva a las leyes de función pública de desarrollo la determinación de los órganos de gobierno de las Administraciones

¹⁷ Una muestra de estas diferencias jurídicas se encuentra en la disposición transitoria segunda del EBEP, que prevé procesos de funcionarización únicamente para los trabajadores que sean fijos y no para los indefinidos.

¹⁸ ROSAT ACED, J. Ignacio: *Guía Práctica de Gestión de Personal y Recursos Humanos en la Administración Local*. Thomson Aranzadi, Navarra, 2007. Pág. 54.

Publicas, art. 12.2: *“Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno¹⁹. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.”*

Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

Además, como indica el art. 176.2 Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, establece que: *“Los puestos de trabajo reservados a este tipo de personal deberán figurar en la plantilla de personal de la Corporación.”*

El nombramiento y cese de este personal es libre, aunque el cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

Cabe destacar que el desempeño de un puesto de personal eventual no constituye en ningún caso mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna, así lo indica el art. 12.4 EBEP.

¹⁹ En el caso de las Corporaciones Locales, el número máximo será establecido por el Pleno, Art. 104.1 LBR: *“El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. [...]”*

VI. PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

La extinción de la relación de servicio se produce por distintas causas establecidas en el artículo 63 EBEP: *“a) La renuncia a la condición de funcionario. b) La pérdida de la nacionalidad. c) La jubilación total del funcionario. d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme. e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.”*

Al respecto de los funcionarios interinos cabe añadir el artículo 10.3 EBEP, donde la relación se extinguirá también cuando desaparece la causa de su nombramiento.

Por otro lado, también conlleva a la extinción de servicio de los empelados públicos con contrato laboral los supuestos previstos por el Estatuto de los Trabajadores o por el despido disciplinario contemplado en el artículo 96.1.b) EBEP: *Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.”*

A continuación estudiaremos por separado las diferentes causas que provocan la pérdida de condición de funcionario público.

1. Muerte

Cabe mencionar de forma simple la muerte, que no aparece enumerada en la ley pero es causa obvia de la pérdida de la condición.

2. Renuncia

La renuncia del funcionario a su condición, tal como establece el artículo 64 EBEP, se trata de un acto voluntario, que debe manifestar por escrito y ser formalmente aceptada por la Administración, con excepción de los supuestos en que el funcionario este sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito, tratando así

de evitar que el funcionario pueda eludir sus responsabilidades como funcionario público.

Hasta que la aceptación a la renuncia no se formaliza, el funcionario podrá dejarla sin efecto²⁰.

La renuncia a la condición de funcionario no impide un nuevo ingreso en la función pública, regulado en el apartado 3 del artículo mencionado: “*La renuncia a la condición de funcionario no inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración Pública a través del procedimiento de selección establecido.*” Lo que indica que el reingreso será a través del proceso de selección que corresponda, no mediante un expediente de rehabilitación²¹.

Por otra parte existe alguna diferencia respecto a la renuncia a la condición de militar de carrea, el artículo 117 de la Ley 39/2007 de noviembre, de la carrera militar, establece un tiempo mínimo de servicios efectivos para la renuncia. Los funcionarios de carrera pueden renunciar si tienen cumplido los tiempos de servicio, variable en cada caso en relación con los costes y duración de los estudios realizados, tendrán presente las necesidades del planeamiento de la defensa y no podrán ser superiores a diez años.

De no tener cumplidos los tiempos establecidos en el apartado anterior, para renunciar deberá resarcir económicamente al Estado y efectuar un preaviso de seis meses. Las cantidades a resarcir económicamente al Estado serán fijadas por el Ministro de Defensa para cada proceso de formación para el acceso a las diferentes escalas y para los cursos de perfeccionamiento, teniendo en cuenta los tiempos de servicios citados en el apartado anterior y el coste de la formación recibida y las retribuciones percibidas durante el proceso.

Igualmente, establecerá porcentajes de reducción de dicha indemnización de aplicación por periodos de tiempo de servicios cumplido en la fecha que tenga efecto la renuncia. Ésta no se podrá conceder hasta que el interesado abone la cuantía que se determine como indemnización²².

²⁰ STS 26 septiembre 1994 (RJ 5648/1992).

²¹ STS 26 junio 2006 (RJ 3066/2001).

²² Lo establece así el Art. 117.2 de la Ley 39/2007 de noviembre de la Carrera Militar.

2. Pérdida de nacionalidad

La pérdida de nacionalidad española puede producirse por alguna de las siguientes causas:

- Que estén emancipados, residan en el extranjero y adquieran voluntariamente otra nacionalidad.

Pueden evitar esta pérdida si en el plazo de tres años declaran su voluntad de conservar su nacionalidad. La adquisición de la nacionalidad de países iberoamericanos, Andorra, Filipinas, Guinea Ecuatorial o Portugal no es bastante para producir por esta causa la pérdida de la nacionalidad española.

- Que estén emancipados residan en el extranjero y durante tres años utilicen exclusivamente la nacionalidad que tuvieran atribuida antes de la emancipación.

Pueden evitar esta pérdida si en el plazo de tres años declaran su voluntad de conservar su nacionalidad. La adquisición de la nacionalidad de países iberoamericanos, Andorra, Filipinas, Guinea Ecuatorial o Portugal no es bastante para producir por esta causa la pérdida de la nacionalidad española.

- Los españoles emancipados que tengan otra nacionalidad, residan habitualmente en el extranjero y renuncien voluntariamente a ella.
- En el caso de españoles que hayan nacido en el extranjero y sean españoles por haber nacido de padre o madre español/a también nacido en el extranjero, perderán la nacionalidad española si en el plazo de tres años desde la emancipación o mayoría de edad no declaran su voluntad de conservar la nacionalidad española

Los españoles que no lo sean de origen (por ejemplo, los que han adquirido la nacionalidad española por residencia) perderán la nacionalidad española si:

- Después de adquirir la nacionalidad española utilizan durante un plazo de tres años la nacionalidad a la que hubieran renunciado al adquirir la española.

- Cuando entren voluntariamente al servicio de las armas o ejerzan un cargo político en un Estado extranjero contra la expresa prohibición del gobierno.
- Cuando una sentencia declare que el interesado incurrió en falsedad, ocultación o fraude en la adquisición de la nacionalidad española.²³

La extinción de servicios en la Administración Pública como consecuencia de la pérdida de nacionalidad se encuentra definida por el artículo 65 EBEP: *“La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de funcionario salvo que simultáneamente se adquiera la nacionalidad de alguno de dichos Estados.”*

Esto es, la pérdida de nacionalidad española sólo es causa de pérdida de la condición de funcionario cuando sea condición *sine qua non* para ser funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 EBEP y legislación de desarrollo. Asimismo, los miembros de la función pública española que tengan alguna de esas otras nacionalidades, por permitirlo así nuestra legislación, también pierden su condición de funcionarios de la Administración española cuando pierden su nacionalidad, salvo que simultáneamente adquieran la de otro Estado miembro de la Unión Europea o Estado al que sea de aplicación la libre circulación de los trabajadores en virtud de tratado de la Unión Europea ratificado por España.²⁴

Los funcionarios que pierdan tal condición por este motivo pueden solicitar la rehabilitación una vez recuperada la nacionalidad necesaria o ese requisito haya dejado de exigirse, como veremos a continuación en el apartado de rehabilitación a la condición de funcionario.

²³Gobierno de España: MINISTERIO DE JUSTICIA: *Perdida de nacionalidad*: <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/areas-tematicas/nacionalidad/nacionalidad/como-pierde-nacionalidad>

²⁴ SÁNCHEZ MORÓN, Miguel.: *Derecho de la Función Pública*, Madrid, Tecnos, 2013, pág. 205.

3. Sanción disciplinaria y de separación de servicio

Las sanciones previstas en nuestro derecho, van desde el mero apercibimiento a la separación definitiva del servicio, pasando por el traslado con cambio de residencia o la suspensión de funciones²⁵.

Este tipo se trata de una sanción disciplinaria que se impone por la comisión de faltas muy graves. La pérdida de la condición de funcionario por separación del servicio tiene carácter definitivo, a diferencia de lo que sucede con otras sanciones administrativas o penales²⁶.

El artículo 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que son faltas muy graves:

- *“El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.*
- *Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.*
- *El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.*
- *La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.*
- *La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.*

²⁵ FUENTES BARDAJI, Joaquín: *Manual sobre Responsabilidad Disciplinaria del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*. Thomson Reuters, Pamplona, 2010. Pág. 195

²⁶ MANZANA LAGUARDA, Rafael: *Derechos y deberes del funcionario público*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006. Pág. 607.

- *La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.*
- *El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.*
- *La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.*
- *La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.*
- *La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.*
- *La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.*
- *La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.*
- *El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.*
- *El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.*
- *La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Corte Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.*
- *El acoso laboral.*
- *También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.”*

También en esta materia habrá de tenerse en cuenta, tal y como señala el artículo 52 EBEP²⁷, los principios y reglas del Código de Conducta de los empleados públicos,

²⁷Art. 52 EBEP: Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta: “*Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico [...].*”

recogido en el Capítulo VI del Título III del mismo Estatuto, pues han de informar la interpretación y aplicación del régimen disciplinario y, como es lógico, de las faltas tipificadas en particular²⁸.

Se trata de la más elevada de las sanciones disciplinarias en la función pública, regulada por el artículo 96.1.a) EBEP: “*Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.*”

También en este artículo, en su apartado 1.b), encontramos la sanción de despido disciplinario del personal laboral: “*Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.*” Justifican esta clase de despido disciplinario conductas del trabajador muy graves²⁹ que afectan a la relación laboral³⁰.

Como ya hemos visto, esta causa de extinción posee un carácter definitivo, es decir, inhabilita de forma permanente al funcionario para reincorporarse a cualquier cuerpo de la función pública española³¹.

En cuanto a los efectos económicos, el funcionario separado del servicio o sancionado con pérdida de empleo, por cualquier causa, no pierde los derechos pasivos

²⁸ FUENTES BARDAJI, Joaquín: *Manual sobre Responsabilidad Disciplinaria del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*. Thomson Reuters, Pamplona, 2010. Pág. 161.

²⁹ El artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores califica los incumplimientos contractuales susceptibles de despido disciplinario.

³⁰ CASTILLO BLANCO, Federico A.: *Manual de empleo público*. Iustel, Madrid, 2009. Pág. 878.

³¹ Art. 56.1.d) EBEP: “*No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.*”

que para sí o sus familiares pudiera haber adquirido hasta el momento de la imposición de la sanción³².

4. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público

Una de las grandes clasificaciones de las penas es la que distingue entre penas privativas de libertad y penas privativas de derechos; la inhabilitación y la suspensión de empleo público estarían encuadradas dentro de las penas privativas de derechos, en concreto del derecho al empleo o cargo público.

La base normativa de este tipo de penas se encuentra en la sección III del Título III del Libro I del Código Penal, cuya rúbrica reza “de las penas privativas de derechos”³³.

Abre la mentada Sección el artículo 39 CP que dispone: “*Son penas privativas de derechos: a) La inhabilitación absoluta.*

b) Las de inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria o comercio, u otras actividades determinadas en este Código, o de los derechos de patria potestad, tutela, guarda o curatela, tenencia de animales, derecho de sufragio pasivo o de cualquier otro derecho.

c) La suspensión de empleo o cargo público. [...]”

La pérdida de la condición de funcionario se produce a consecuencia de una sentencia firme y desde que tenga firmeza, podemos ver dos clases:

– **La pena de inhabilitación absoluta:** “*Produce la privación definitiva de todos los honores, empleos y cargos públicos que tenga el penado, aunque sean electivos. Produce, además, la incapacidad para obtener los mismos o cualesquiera otros honores, cargos o empleos públicos, y la de ser elegido para cargo público, durante el tiempo de la condena.*” (Art. 41 C.P.)

³² Art. 10 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

³³ CATALÁN SENDER, Jesús: *Los delitos cometidos por autoridades y funcionarios públicos en el nuevo código penal (Doctrina y jurisprudencia)*. Bayer Hnos. S.A. Barcelona, 1999. Págs. 579 y 580.

Esta pena puede imponerse por tiempo de seis a veinte años, y está catalogada como grave en el artículo 33.2.b) del Código Penal.

Puede ser pena principal o accesoria de la principal (arts. 54 y 55 C.P.). Si el tipo delictivo sólo castiga por prisión de más de de 10 años se pone como accesoria la inhabilitación; pero si la pena es ya según el tipo prisión de más de 10 años e inhabilitación no cabe ya la inhabilitación absoluta, para resocializar³⁴.

- **La pena de inhabilitación especial:** *“para empleo o cargo público produce la privación definitiva del empleo o cargo sobre el que recayere, aunque sea electivo, y de los honores que le sean anejos. Produce, además, la incapacidad para obtener el mismo u otros análogos, durante el tiempo de la condena. En la sentencia habrán de especificarse los empleos, cargos y honores sobre los que recae la inhabilitación.”* (Art. 42 CP).

Está catalogada por los artículos 33.2.c) y 33.3.b) del Código Penal como grave cuando es superior a tres años y menos grave si es hasta tres años. En cuanto a su duración será de tres meses a veinte años.

Por otro lado también encontramos la pena de suspensión de empleo o cargo público, calificada por el Código Penal como grave si supera los tres años y menos grave si va hasta tres años. El tiempo de duración de la condena va de seis meses a seis años.

Los efectos de la suspensión privan del ejercicio de dicho empleo o cargo durante el tiempo de la condena (art. 43 CP) por lo tanto, esta pena sólo priva del “ejercicio” del cargo o empleo público, pero no produce la pérdida definitiva de la condición de funcionario, no extingue la relación jurídica funcionarial, simplemente la suspende por un tiempo, pasado el cual se reanuda. Esta es la diferencia con las inhabilitaciones³⁵.

A diferencia de la separación de servicio, la extinción de la relación de servicio a consecuencia de una pena de inhabilitación no impide al penado volver a pertenecer a la función pública. Una vez transcurrido el período de inhabilitación, el interesado puede

³⁴ ZURUBI DE SALINAS, Fernando: *Las penas de inhabilitación y suspensión*. Revista Aragonesa de Administración Pública. R.Ar.A.P. nº. 11, 1997, págs. 335-356.

³⁵ CATALÁN SENDER, Jesús: *Los delitos cometidos por autoridades y funcionarios públicos en el nuevo código penal (Doctrina y jurisprudencia)*. Bayer Hnos. S.A. Barcelona, 1999. Pág. 589.

volver a participar en procesos selectivos, el EBEP permite la rehabilitación, con carácter excepcional y a petición del interesado, como veremos en el apartado VII de rehabilitación.

5. Jubilación

En último lugar encontramos la jubilación³⁶, es la causa más habitual de la extinción de la relación de servicio de los funcionarios de carrera, que se produce por varios supuestos como indica el artículo 67.1 EBEP: *“La jubilación de los funcionarios podrá ser:*

- a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.*
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.*
- c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.”*

Además, la Disposición adicional sexta del Estatuto Básico del Empleado Público establece lo siguiente respecto a la Jubilación de los funcionarios: *“El Gobierno presentará en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos.”*

Por lo tanto, las condiciones o supuestos de jubilación no se regulan de la misma manera para todos los funcionarios públicos ni para los empleados públicos con

³⁶ Concepto de jubilación, artículo 160 de la Ley General de la Seguridad Social: *“La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena.”*

contrato laboral. Esta diversidad, siempre que sea igualmente razonable no constituye una discriminación contraria al artículo 14 de la Constitución Española³⁷.

Se podría indicar que el derecho a la jubilación es un derecho de conformación autónoma y que su reconocimiento y aceptación en este ámbito se produce, por tanto, en las condiciones que determine la legislación de seguridad social³⁸.

Una vez declarada la jubilación el funcionario tiene derecho a recibir la correspondiente pensión en función de los años de servicio prestados.

También encontramos legislación respecto a la jubilación de funcionarios locales en el por el artículo 139 TRRL:

“1. La jubilación de los funcionarios tendrá lugar: a) Forzosamente por cumplimiento de la edad. b) De oficio o a petición del interesado, por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones. c) A instancia del interesado, por haber cumplido sesenta años de edad y haber completado treinta años de servicios efectivos.

2. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

3. Los derechos pasivos de los funcionarios de Administración Local se registrarán por su legislación específica, que deberá ser homologada a la normativa general de los funcionarios civiles del Estado. De igual forma, cuando se trate de funcionarios con jornada reducida, se aplicarán principios análogos a los establecidos para los funcionarios del Estado.”

Veamos ahora las diferentes clases de jubilación:

6.5. Jubilación forzosa por edad

Constituye tanto un derecho del funcionario, como un límite a su derecho a prestar servicios en ámbito de la función pública, pues no existe un derecho adquirido a mantener la edad de jubilación establecida cuanto se ingresó en la función pública³⁹.

³⁷ Artículo 14 CE; Principio de igualdad; *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

³⁸ CASTILLO BLANCO, Federico A.: *Manual de empleo público*. Iustel, Madrid, 2009. Pág. 441.

Se trata del supuesto más característico. La Ley dispone con carácter general en el artículo 67.3 EBEP que la jubilación se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad. Pero añade a continuación que, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, los funcionarios podrán solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad.

Para jubilarse en ese período de prolongación hay que comunicarlo a la Administración Pública competente con una antelación de tres meses, que será quien dicte las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio de este derecho y quien deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación⁴⁰.

Sin embargo, esta regla tiene varias excepciones, como indica el artículo 67.3 EBEP: *“quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.”* Una legislación especial y actualmente vigente estableció la jubilación a los setenta años para algunos colectivos: jueces y magistrados⁴¹ y funcionarios de los cuerpos docentes de universidad⁴². Estos últimos pueden optar por la jubilación forzosa cuando cumplan los setenta años o a la finalización del curso académico en que hubieran cumplido los setenta años⁴³.

En el ámbito militar, también pasa al retiro el personal que deba pasar a la situación de reserva y no cuente con veinte años de servicios efectivos⁴⁴.

Por otro lado, el artículo 11 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio sobre la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el régimen de Seguridad Social dispone que: *“Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3 del artículo 67 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido*

³⁹ STSS 15 Enero 1993 (RJ 621/1991); 3 febrero 2011 (RJ 2145/2009) y 13 abril 2011 (4079/2008).

⁴⁰ Art. 107 sobre prolongación de la permanencia en el servicio activo de los funcionarios públicos, de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

⁴¹ Art. 2.2 de la Ley Orgánica 7/1992, de 20 de noviembre; incluso alargada transitoriamente a los setenta y dos años por la Ley Orgánica 9/2000, de 22 de diciembre.

⁴² Ley 27/1994 de 29 de septiembre de 29 de septiembre, de modificación de la edad de jubilación de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

⁴³ Esta desigualdad no es contraria a Derecho; TSJ 30 de junio 2012(RJ 402/2012)

⁴⁴ Art. 133.6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

en el régimen general de seguridad social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.”

Esto significa que la edad de jubilación de estos funcionarios es la de setenta y siete años, o bien setenta y cinco cuando se acrediten treinta y ocho años de servicio y seis meses de de servicio, tal y como indica el artículo 161 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, si bien la aplicación de esa elevación de la edad de jubilación está sujeta a una fase de aplicación gradual hasta 2027, conforme a la Disposición Transitoria 20ª de esta Ley⁴⁵.

No obstante, si el personal de que se trate al cumplir la edad para su jubilación o retiro forzoso, tuviera reconocidos doce años de servicios efectivos al Estado y no hubiera completado los quince que, como mínimo, se exigen para causar derecho a pensión en su favor, podrá solicitar prórroga en el servicio activo del órgano competente para acordar su jubilación, prórroga que comprenderá exclusivamente el período temporal que le falte para cubrir el de carencia antes mencionado, y que se concederá siempre que el interesado pueda considerarse apto para el servicio⁴⁶, incluso si hubiere solicitado y obtenido la prórroga voluntaria hasta los setenta años y superado esta edad⁴⁷.

En el caso del personal estatutario de los Servicios de Salud, la prórroga en el servicio activo procede, a instancia del interesado, cuando le queden seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación y hasta el día en que se complete ese plazo, siempre que reúna la capacidad necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento⁴⁸. La Administración sanitaria

⁴⁵ SÁNCHEZ MORÓN, Miguel.: *Derecho de la Función Pública*, Madrid, Tecnos, 2013, pág. 209.

⁴⁶ Art. 28.2.a) LCP.

⁴⁷ STS 19 septiembre 2011 (RJ 454/2009).

⁴⁸ Art. 26.2 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud: *“La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de 65 años. No obstante, el interesado podrá solicitar voluntariamente prolongar su permanencia en servicio activo hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad, siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. Esta prolongación deberá ser autorizada por el servicio de salud correspondiente, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos.”*

puede condicionar la prórroga a las necesidades organizativas del servicio reflejadas en sus planes de ordenación de los recursos humanos, pero justificando adecuadamente la negativa y siempre que existan tales planes⁴⁹.

Por último, el artículo 163 LGSS establece que la prolongación voluntaria de la edad de jubilación conlleva beneficios en la cuantía de la pensión por jubilación.

6.6. Jubilación forzosa por incapacidad permanente

Conforme al artículo 67.1.c) del EBEP procede declarar la jubilación del funcionario que padezca una incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala⁵⁰.

La jubilación se declara entonces mediante instrucción de expediente iniciado de oficio o a instancia del propio interesado.

Los funcionarios que hubieran perdido su condición por jubilación o incapacidad permanente, podrán solicitar la rehabilitación, como veremos más adelante.

6.7. Jubilación voluntaria

Con anterioridad a la fecha de jubilación forzosa, el funcionario puede obtener la jubilación anticipada a petición propia y cuando reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable; *“De carácter voluntario, que se declarará a instancia de parte, siempre que el interesado tenga cumplidos los sesenta años de edad y reconocidos treinta años de servicios efectivos al*

⁴⁹ STS 24 octubre (RJ 3126/2013)

⁵⁰ También regulado en el art. 28.2.c) LCP: *“Por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, que se declarará de oficio o a instancia de parte, cuando el interesado venga afectado por una lesión o proceso patológico, somático o psíquico que esté estabilizado y sea irreversible o de remota o incierta reversibilidad, cuya lesión o proceso le imposibiliten totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera, de acuerdo con el dictamen preceptivo y vinculante del órgano médico que en cada caso corresponda.”*

*Estado. También podrá anticiparse la edad de jubilación o retiro con carácter voluntario cuando así lo disponga una Ley, y se cumplan por el solicitante las condiciones y requisitos que, a tal efecto, se determinen*⁵¹.

Para los funcionarios acogidos al régimen de la Seguridad Social, la jubilación anticipada procede cuando tengan una edad inferior en dos años a la edad de jubilación forzosa y tengan un período de cotización de al menos treinta y cinco años⁵².

Existen reglas especiales establecidas por ley para los funcionarios docentes universitarios, para los jueces y magistrados y los militares profesionales: Los funcionarios de los **Cuerpos Docentes Universitarios y los Magistrados, Jueces, Fiscales y Secretarios Judiciales**, que tienen fijada la edad de jubilación forzosa en 70 años de edad, pueden acceder a la jubilación desde que cumplan los 65 años de edad y acrediten 15 años de servicios efectivos al Estado. En el caso de los Magistrados, Jueces, Fiscales y Secretarios Judiciales, este tipo de jubilación voluntaria deberán solicitarla con seis meses de antelación a la fecha de jubilación⁵³.

6.8. Jubilación voluntaria incentivada

Esta modalidad fue introducida por el Real Decreto-Ley 22/1993, de 29 de diciembre, por el que se establecen las bases para la regulación de horarios comerciales como una medida más para eliminar exceso de personal existente en algunos sectores de la Administración Pública y figura en el artículo 34 LMRFP, que no tiene carácter básico pero no ha sido derogado por el EBEP⁵⁴.

Dispone que los funcionarios afectados por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentren en las situaciones de expectativa de destino, o de excedencia forzosa, como consecuencia de un Plan de empleo, podrán solicitar la jubilación voluntaria anticipada, en las condiciones establecidas en el Régimen de

⁵¹ Art. 28.2.b) LCP.

⁵² Además de otros requisitos establecidos en el Art. 6.B) Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

⁵³ Gobierno de España: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: *Tipos de jubilación*:<http://www.clasespasivas.sepg.pap.minhap.gob.es/sitios/clasespasivas/esES/PensionesPrestaciones/PENSIONESCLASESPASIVAS/pensionesjubilacion/Paginas/tiposdejubilacion.aspx>

⁵⁴ SÁNCHEZ MORÓN, Miguel.: *Derecho de la Función Pública*, Madrid, (Tecnos), 2013, pág. 211.

Seguridad Social en que estén encuadrados, siempre que tengan cumplidos sesenta años de edad, acrediten, al menos, treinta años de servicios y reúnan los requisitos exigidos en dicho régimen. Corresponde acordarla al Ministerio para las Administraciones Públicas.

Se establece como incentivo, la percepción, por una sola vez, de una indemnización cuya cuantía será fijada por el Gobierno según su edad y retribuciones integras correspondientes a la última mensualidad completa devengada con exclusión, en su caso, del complemento específico y de la productividad, referida a doce mensualidades⁵⁵.

⁵⁵ MANZANA LAGUARDA, Rafael: *Derechos y deberes del funcionario público*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006. Pág. 613.

VII. REHABILITACIÓN

Esta figura se encuentra regulada en el artículo 68 del EBEP, que dicta: “1. En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida.

2. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.”

El desarrollo de la rehabilitación se recoge también en el Real Decreto 2669/1998, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el procedimiento a seguir en materia de rehabilitación de los funcionarios públicos en el ámbito de la Administración General del Estado.

El artículo 1 del presente Real Decreto indica que es de aplicación al personal funcionario al servicio de la Administración General del Estado incluido en el art. 1 LMRFP.

Podrán solicitar la rehabilitación los funcionarios que hubieran perdido tal condición por las siguientes causas:

- Cambio de nacionalidad. Procederá solicitar la rehabilitación cuando el interesado haya recuperado la nacionalidad española o adquirido otra nacionalidad que permita el acceso al Cuerpo, Escala, plaza o empleo al que perteneció.
- Jubilación por incapacidad permanente. Procederá solicitar la rehabilitación del funcionario jubilado por incapacidad permanente cuando desaparezca la incapacidad que motivó su jubilación y así quede

acreditado mediante dictamen médico emitido por el órgano a que se refiere el art. 4.3 RD 2669/1998⁵⁶.

- Condena a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial.

Procederá solicitar la rehabilitación, una vez que la persona condenada a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial haya extinguido la responsabilidad penal y civil derivada del delito⁵⁷.

Los órganos competentes para resolver los expedientes de rehabilitación en los supuestos de cambio de nacionalidad y jubilación por incapacidad permanente serán los Subsecretarios de los Ministerios cuando el funcionario interesado hubiera tenido su último destino en activo en los órganos centrales y organismos públicos vinculados o dependientes de los mismos y los Delegados del Gobierno, si el interesado hubiera tenido su último destino en activo en el ámbito de los servicios u organismos de la Administración General del Estado en el territorio de la Comunidad Autónoma correspondiente.

En el supuesto de pérdida de condición de funcionario por condena a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial, el órgano competente para resolver los expedientes de rehabilitación será el Consejo de Ministros, correspondiendo su instrucción a la Secretaría de Estado para la Administración Pública, a través de la Dirección General de la Función Pública.

El procedimiento de rehabilitación se iniciará, como indica el artículo 3 RD 2669/1998, mediante instancia del interesado dirigida al órgano competente para su resolución, presentada en cualquiera de los lugares a que se refiere el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones

⁵⁶ Art. 4.3. RD 2669/1998. “*En el supuesto de rehabilitación por desaparición de la causa que motivó la jubilación por incapacidad permanente, el interesado deberá solicitar que se efectúe el correspondiente reconocimiento médico por el Equipo de Valoración de Incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social u órgano médico equivalente de la Comunidad Autónoma en la provincia en la que el interesado tenga su domicilio, pudiendo acompañar a la instancia cuanta documentación relativa a su historial o situación médica tuviere por conveniente.*”

⁵⁷ STS 19 noviembre 2014 (363/2013).

Públicas y del Procedimiento Administrativo Común⁵⁸, en la que el interesado hará constar los siguientes datos:

- a) Causa y fecha de pérdida de la condición de funcionario.
- b) Puesto de trabajo que ocupaba al tiempo de la expresada pérdida, con identificación de la unidad de dependencia, municipio y provincia de destino o situación administrativa en la que se hallare, en el caso de que ésta no fuera la de servicio activo.
- c) Supuesto de rehabilitación al que pretenda acogerse.
- d) Cualquier otra circunstancia o información que considere procedente alegar.

Además, quienes hubieren recuperado la nacionalidad española o adquirido otra nacionalidad que permita el acceso al Cuerpo, Escala, plaza o empleo al que perteneció, deberán aportar certificación literal de nacimiento expedida por el Registro Civil en la que conste la recuperación de la nacionalidad.

Los funcionarios que hubieran perdido dicha condición como consecuencia de haber sido condenados a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial, tendrán que acreditar, además de los datos anteriores, la extinción de la responsabilidad penal y civil, en los términos establecidos en el Código Penal.

El art. 6 RD 2669/1998 establece como criterios para la formulación de la propuesta de resolución los siguientes:

- En los supuestos de cambio de nacionalidad y jubilación por incapacidad permanente para el servicio, la acreditación suficiente de las causas objetivas que posibilitan la rehabilitación, será determinante para que el órgano

⁵⁸ Art. 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre “*Las solicitudes, escritos y comunicaciones que los ciudadanos dirijan a los órganos de las Administraciones públicas podrán presentarse: a) En los registros de los órganos administrativos a que se dirijan. b) En los registros de cualquier órgano administrativo, que pertenezca a la Administración General del Estado, a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas, a la de cualquier Administración de las Diputaciones Provinciales [...] . c) En las oficinas de Correos, en la forma que reglamentariamente se establezca. d) En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero. e) En cualquier otro que establezcan las disposiciones vigentes.*”

competente para la tramitación del procedimiento formule propuesta de resolución estimatoria de la solicitud del interesado.

- Para la resolución del procedimiento de rehabilitación de quienes hubieran perdido su condición de funcionario como consecuencia de haber sido condenados a pena principal o accesoria de inhabilitación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios orientadores para la valoración y apreciación de las circunstancias y entidad del delito cometido:

- a) Conducta y antecedentes penales previos y posteriores a la pérdida de la condición de funcionario.
- b) Daño y perjuicio para el servicio público derivado de la comisión del delito.
- c) Relación del hecho delictivo con el desempeño del cargo funcional.
- d) Gravedad de los hechos y duración de la condena.
- e) Tiempo transcurrido desde la comisión del delito.
- f) Informes de los titulares de los órganos administrativos en los que el funcionario prestó sus servicios.
- g) Cualquier otro que permita apreciar objetivamente la gravedad del delito cometido y su incidencia sobre la futura ocupación de un puesto de funcionario público.

En todo caso, será preceptivo en el procedimiento el informe de la Subsecretaría del Departamento que hubiera declarado la pérdida de la condición de funcionario.

Formulada propuesta de resolución, tenidos en cuenta los criterios señalados, el órgano administrativo instructor del procedimiento, dará vista del expediente instruido al interesado, con inclusión de la propuesta de resolución formulada, para que, en el plazo máximo de quince días, presente las alegaciones que estime oportunas, debidamente justificadas.

Como indica el art. 7 del Real Decreto mencionado, será el órgano instructor del procedimiento quien comprobará el cumplimiento de los requisitos que facultan al interesado para solicitar la rehabilitación y, en el caso de que aquéllos no estuvieran suficientemente acreditados, le requerirá para que en el plazo máximo de diez días aporte los documentos y justificaciones correspondientes.

Cumplido este trámite, el órgano instructor elevará propuesta de resolución del expediente al órgano competente para su resolución. La duración máxima del procedimiento será de seis meses, si transcurrido dicho plazo no se hubiera dictado resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud del interesado.

La resolución dictada por el órgano competente será notificada al interesado. En los casos en que la resolución del procedimiento de rehabilitación sea denegatoria y en el supuesto de rehabilitación de quienes hubieren sido condenados a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial, dicha resolución habrá de ser motivada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común⁵⁹.

En el caso de que la resolución adoptada fuera estimatoria, en la propia resolución se asignará al funcionario rehabilitado el desempeño provisional de un puesto de trabajo, tarea o función correspondiente a su Cuerpo o Escala.

La resolución adoptada pone fin a la vía administrativa y contra ella se podrá interponer el correspondiente recurso contencioso-administrativo.

En el caso de que la resolución fuera desestimatoria, el interesado no podrá solicitar de nuevo la rehabilitación hasta que no varíen las circunstancias y requisitos exigidos y, en todo caso, en el supuesto de condenas a penas de inhabilitación, hasta el transcurso de dos años desde la resolución desestimatoria.

Respecto a la asignación de un puesto de trabajo, el funcionario repuesto en su condición de tal en virtud de rehabilitación deberá tomar posesión en el puesto de

⁵⁹ Art. 54.1 Ley 30/1992, de 26 de noviembre: Serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho: a) Los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos. b) Los que resuelvan procedimientos de revisión de oficio de disposiciones o actos administrativos, recursos administrativos, reclamaciones previas a la vía judicial y procedimientos de arbitraje. c) Los que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes o del dictamen de órganos consultivos. d) Los acuerdos de suspensión de actos, cualquiera que sea el motivo de ésta, así como la adopción de medidas provisionales previstas en los artículos 72 y 136 de esta Ley. e) Los acuerdos de aplicación de la tramitación de urgencia o de ampliación de plazos. f) Los que se dicten en el ejercicio de potestades discrecionales, así como los que deban serlo en virtud de disposición legal o reglamentaria expresa.

trabajo adjudicado en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la notificación. Si así no lo hiciere, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. (Art. 8 RD 2669/1998, de 11 de Diciembre),

En el supuesto de que no exista puesto vacante disponible en el momento de la resolución, el órgano competente deberá acreditar en nómina al funcionario rehabilitado en el plazo de un mes, siguiendo, a los efectos de localización de puesto, el procedimiento previsto en el artículo 50.5 del RGIPP), aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo⁶⁰, y disposiciones complementarias al mismo, en materia de asignación de puestos de trabajo a los funcionarios removidos. Una vez notificada la asignación de puesto de trabajo, el funcionario rehabilitado deberá tomar posesión del mismo en el plazo de tres días, pasando de no hacerlo así a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde la fecha de la resolución de rehabilitación.

Al funcionario rehabilitado se le adjudicará con carácter provisional un puesto de trabajo, que deberá ser convocado para su provisión definitiva por el procedimiento que corresponda.

El período transcurrido entre la pérdida de la condición de funcionario y la rehabilitación no será computable a efectos del reconocimiento y cálculo de una pensión posterior, cualquiera que fuese su causa. Tampoco será computable a efectos de ascensos, trienios y demás derechos pasivos que puedan corresponder según el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación al funcionario.

Por último, haciendo referencia al personal laboral sancionado con despido disciplinario, el art. 96.2. EBEP dispone que procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

⁶⁰ Art. 50.5 del RGIPP sobre Remoción del puesto de trabajo: *“A los funcionarios removidos se les atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala, en el mismo municipio, no inferior en más de dos niveles al de su grado personal, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese y de acuerdo con el procedimiento que fije el Ministerio para las Administraciones Públicas.”*

VII. CONCLUSIONES

Del estudio general realizado sobre las clases de personal empleado al servicio de la Administración Pública española, y haciendo especial referencia a la pérdida de condición de funcionario, cabe extraer las siguientes conclusiones:

Primera.- Existen diferentes clases de empleados públicos, haciendo este término referencia al conjunto de empleados que prestan sus servicios en el seno de las Administraciones Públicas, con independencia de la naturaleza funcionarial o laboral del vínculo que los une con la Administración.

Segunda.- Es el EBEP quien determina las clases de empleados en la Administración Pública, diferenciando entre: funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual.

Tercera.- También en virtud del EBEP se establecen las distintas causas que dan lugar a la extinción de la relación de servicio con la Administración.

Cuarta.- La muerte del individuo es la causa más obvia de la pérdida de condición, sin estar considerada en la ley.

Quinta.- La renuncia por parte del funcionario a su condición es un acto voluntario. Deberá ser manifestada por escrito y ser formalmente aceptada por la Administración, excluyendo los supuestos en los que el funcionario pueda evitar, a través de la renuncia, sus responsabilidades como funcionario público.

Sexta.- La extinción de servicios como consecuencia de la pérdida de nacionalidad del funcionario, si ha sido tenida en cuenta para su nombramiento y considerando: la nacionalidad española, la nacionalidad de cualquier otro Estado miembro de la UE, y la de los Estados con los que exista un tratado de libre circulación de trabajadores.

Séptima.- La comisión de una falta muy grave, descritas por el EBEP, conlleva a una sanción disciplinaria de separación de servicio, siendo la más elevada de las sanciones disciplinarias y de carácter definitivo.

Octava.- Otro tipo de causa que produce la pérdida de condición es a consecuencia de una sentencia penal firme: la pena principal o accesoria de inhabilitación, pudiendo ser absoluta o especial, siendo una pena privativa de derecho al empleo o cargo público cuya base normativa se encuentra en el CP.

Novena.- La última causa y la más habitual de la extinción de la relación de servicio de los funcionarios es la jubilación, que puede producirse de varias formas, siendo tales: Voluntaria, a solicitud del funcionario; Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida; Forzosa por la declaración de incapacidad permanente y por último de forma voluntaria incentivada.

Décima.- Es posible la rehabilitación del funcionario en los casos de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad, jubilación por incapacidad permanente para el servicio y por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación.

Bibliografía

- **CASTILLO BLANCO, Federico A.:** *Manual de empleo público*. Iustel, Madrid, 2009.
- **CATALÁN SENDER, Jesús:** *Los delitos cometidos por autoridades y funcionarios públicos en el nuevo código penal (Doctrina y jurisprudencia)*. Bayer Hnos. S.A. Barcelona, 1999.
- **CORRAL VILLALBA, Juan:** *Manual de Gestión del Personal de la Administración Local*. Thomson Civitas, Madrid, 2004.
- **D'ANJOU GONZÁLEZ, Juan; D'ANJOU DE ANDRÉS, Gloria:** *Régimen Jurídico y Gestión del Personal al Servicio de la Administración Local: (Teoría y Práctica del Personal Local)*. El consultor de los ayuntamientos y los juzgados, Madrid, 2004.
- **FUENTES BARDAJI, Joaquín:** *Manual sobre Responsabilidad Disciplinaria del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*. Thomson Reuters, Pamplona, 2010.
- **GUAITA MARTORELL, Aurelio:** *Nueva Enciclopedia Jurídica Española*. Francisco Seix, Barcelona, 1975.
- **MANZANA LAGUARDA, Rafael:** *Derechos y deberes del funcionario público*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006.
- **PALOMAR OLMEDA, Alberto:** *Derecho de la función pública: Régimen jurídico de los funcionarios Públicos*. Dykinson, S.L. Madrid, 2001.
- **ROSAT ACED, J. Ignacio:** *Guía Práctica de Gestión de Personal y Recursos Humanos en la Administración Local*. Thomson Aranzadi, Navarra, 2007.
- **SÁNCHEZ MORÓN, Miguel.:** *Derecho de la Función Pública*. Tecnos, Madrid, 2013.
- **ZURUBI DE SALINAS, Fernando:** *Las penas de inhabilitación y suspensión*. Revista Aragonesa de Administración Pública. R.Ar.A.P. nº. 11, 1997.

WEBGRAFÍA:

- Gobierno de España: MINISTERIO DE JUSTICIA: *Perdida de nacionalidad*. [Fecha de consulta: 11/11/2015]: <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/areastematicas/nacionalidad/nacionalidad/como-pierde-nacionalidad>
- Gobierno de España: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: *Tipos de jubilación*. [Fecha de consulta: 18/11/2015]: <http://www.clasespasivas.sepg.pap.minhap.gob.es/sitios/clasespasivas/esES/PensionesPrestaciones/PENSIONESCLASESPASIVAS/pensionesjubilacion/Paginas/tiposdejubilacion.aspx>