

FICHA N° 4

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

Jorge Baquero Aguilar



PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. ¿Se le puede aplicar a la situación de excedencia del personal laboral el régimen jurídico administrativo aplicable al empleado público funcionario de carrera?**
 - a) Sí, al ser empleados públicos al servicio de las Administraciones Públicas.
 - b) Sí, al ser nombrados conforme a la normativa administrativa.
 - c) No, el personal laboral al servicio de las AAPP se registrará por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los Convenios Colectivos de aplicación.
 - d) Ninguna respuesta es correcta.
- 2. ¿Es cierto que, para la jornada de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, se ha de estar a lo dispuesto en la normativa laboral?**
 - a) Sí, así se prevé en la normativa laboral de aplicación.
 - b) No, se estará a lo dispuesto en la normativa de empleo público de aplicación.
 - c) No, se estará a lo dispuesto tanto en la normativa de empleo público como en lo previsto en la legislación laboral correspondiente, sin olvidar lo que disponga el convenio colectivo de aplicación.
 - d) Ninguna respuesta es correcta.
- 3. ¿Podría contratarse a un personal directivo profesional en régimen de laboralidad?**
 - a) Ninguna respuesta es correcta.
 - b) Si.
 - c) No.
 - d) Sí, pero tan sólo en la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, pero no en el Sector Público Institucional (Mercantiles Públicas, Fundaciones, Consorcios, etc.).
- 4. ¿Dónde se regula el régimen jurídico del empleado público laboral en nuestro ordenamiento jurídico?**
 - a) En la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
 - b) En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
 - c) En el Real Decreto Legislativo 5/2025, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
 - d) Ninguna respuesta es correcta.
- 5. Dentro de las categorías de empleado público labora que pueden formar parte del sistema de empleo público de nuestro país, el art. 8.2.del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público recoge las siguientes:**
 - a) Personal de asesoramiento especial eventual.
 - b) Personal laboral fijo indefinido.
 - c) Las respuestas b) y d) son correctas.
 - d) Personal laboral fijo.

- 6. ¿Cuál sería el régimen disciplinario aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de nuestro país?**
- Se le aplicará lo preceptuado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Se le aplicará lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Todo dependerá del tipo de contratación que se lleve a cabo.
 - Las respuestas a) y b) son correctas.
- 7. Las retribuciones básicas de los empleados públicos laborales se determinarán:**
- De acuerdo con la normativa laboral.
 - De acuerdo al convenio colectivo de aplicación y a lo previsto en el contrato de trabajo.
 - De acuerdo a la normativa de empleo público y a la normativa presupuestaria.
 - Todas las respuestas son correctas.
- 8. ¿Qué tipología de empleados públicos de nuestro sistema pueden acceder con un régimen jurídico laboral?**
- Los que, además de lo previsto en la letra c), ejerzan funciones que impliquen la participación directa o indirecta en la salvaguarda de intereses generales del Estado y del resto de Administraciones Públicas.
 - Las respuestas y son correctas.
 - Sólo los que ejerzan funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas.
 - Ninguna respuesta es correcta.
- 9. Indique cuál sería la definición legal de empleado público laboral en el marco de nuestro sistema:**
- Aquellos que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, presten sus servicios retribuidos para las Administraciones Públicas.
 - Aquellos que, por razones justificadas serán nombrados para el desempeño de las funciones que les corresponden.
 - Aquellos que, en virtud de nombramiento legal, se encuentren vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria basada en la normativa administrativa.
 - Ninguna respuesta es correcta.
- 10. ¿Podría una Administración Pública contratar a un personal eventual o de asesoramiento especial en régimen de laboralidad?**
- No.
 - Si.
 - Sólo en el Sector Público Institucional.
 - Ninguna respuesta es correcta.
- 11. La clasificación profesional del personal laboral que presta sus servicios para las Administraciones y para el Sector Público Institucional se llevará a cabo mediante la siguiente normativa:**
- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación.
 - Se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Se estará a lo dispuesto en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
 - Ninguna respuesta es correcta.
- 12. Cuando una Entidad Local que tenía subcontratado el servicio de limpieza decide asumir dicho servicio prescindiendo de la subcontrata, ¿los trabajadores de la misma pasan a formar parte de la Administración Local?**
- Sí, cuando así se determine en el pliego de cláusulas administrativas.
 - Sí, cuando así lo establezca una norma con rango legal.
 - Sí, para los casos de escisión, aportación o transmisión de empresas o ramas de actividad.
 - Todas las respuestas son correctas.

! PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Serán de aplicación al personal laboral que concurra a un proceso de selección en el Sector Público de nuestro país lo previsto en el art. 60 del Estatuto Básico del Empleado Público relativo a los órganos de selección?
2. ¿Serán de directa aplicación los requisitos generales que establece el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público al personal laboral que se vaya a seleccionar para prestar sus servicios tanto en las Administraciones Públicas como al Sector Público Institucional a todos los niveles?
3. ¿Podría, un empleado público laboral que preste sus servicios a una Entidad Local, disfrutar de una excedencia voluntaria superior a un año con reserva de puesto de trabajo?
4. Enumere las clases de empleados públicos que contempla la normativa de función pública de nuestro país:
5. ¿Podría ser un personal de alta dirección contratado como personal laboral?
6. ¿Podrían crearse Mesas de Negociación General para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de nuestro país?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Doña Rosario es Trabajadora Social, y presta sus servicios como trabajadora por cuenta ajena para la empresa "MÁS O MENOS CERCA" como trabajadora en la gestión del servicio de ayuda a domicilio. Dicha empresa, vía Ley de Contratos del Sector Público, gana la licitación de la gestión del servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Villa Arriba. Doña Rosario lleva más de 10 años prestando dicho servicio para su empresa. Su trabajo se desarrolla en el Centro de Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento de Villa Arriba junto con el resto del personal de servicios sociales. Sus tareas son las de coordinar el servicio de ayuda de domicilio en dicho Municipio. Para el desarrollo de las mismas, tiene ubicado su despacho en el Centro de Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento, atendiendo en las instalaciones mismo al personal y a los familiares y usuarios del servicio. También usa un teléfono corporativo del Ayuntamiento y dispone de un correo institucional de la misma Entidad Local. La gestión del servicio de ayuda a domicilio se lleva cabo bajo las directrices marcadas por la directora del Centro de Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento (personal funcionaria por oposición). Al ser despedida por parte de la empresa, Doña Rosario plantea una demanda al Ayuntamiento para que se le considere como indefinida no fija en el mismo. El convenio colectivo del Ayuntamiento, en su art. 38 recoge que, en caso de cesión ilegal de trabajadores o de despido improcedente, la opción de optar por la readmisión (caso del despido improcedente) o la elección de quedarse en el Ayuntamiento o en la empresa (caso de la cesión ilegal de trabajadores) corresponde al trabajador o a la trabajadora en cuestión.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Podría enmarcarse Doña Rosario en el régimen jurídico de la cesión ilegal de trabajadores?
2. Si fuese considerada Doña Rosario como indefinida no fija vía judicial, ¿sería considerada como empleada pública en dicha Entidad Local?
3. ¿Podría ser considerada Doña Rosario desde el inicio de la relación laboral como empleada pública?