

## Nuevas políticas de personal: Ventajas e inconvenientes de estatutarios, funcionarios y laborales. Nuevas formas de contratación

Andrés Alonso Giménez  
José Luis Montero Jiménez  
*Área Acción Sindical FSAP-CC.OO.*

---

### Introducción

Toda empresa, y los Servicios Sanitarios lo son, necesita para cumplir sus objetivos medios materiales y humanos. El elemento personal constituye el factor estratégico con el que debe contar la Administración para la realización de sus políticas.

La relación entre empresarios y trabajadores del sector privado se rige, fundamentalmente, por las estipulaciones del Estatuto de los Trabajadores, el Contrato de trabajo y el Convenio Colectivo de aplicación, en tanto que para los servidores públicos se recurre a unas normas más rígidas y unilaterales que conforman un marco singular de derechos y deberes.

La libertad y autonomía en materia de personal, propia de la empresa privada, se sustituye en el ámbito de las Administraciones Públicas por las pautas que

emanan de la normativa legal vigente. Se justifica esta diferencia por la pretendida necesidad de gestionar la Administración con imparcialidad, para todos los ciudadanos y sin dar cabida a los intereses personales o partidistas.

Actualmente podemos afirmar que la negociación de las condiciones de trabajo, incluso para los funcionarios y estatutarios de la seguridad social, se va abriendo camino y tendrá su momento culminante en el tratamiento parlamentario que se de al todavía hoy Anteproyecto de Estatuto Básico de la Función Pública y los que posteriormente se elaboran para sectores específicos.

### Personal en las Administraciones Públicas

De los aproximadamente 13,5 millones de personas ocupadas en agricultura, industria, construcción y servicios, in-

cluyendo a los autónomos, las administraciones públicas españolas, estatal, autonómica y local, tienen a su servicio a 2 millones de empleados (cuadros 1y 2).

**Cuadro 1.** Diagrama de la clasificación económica de la población.

	Miles de personas
Población mayor de 16 años	32.556
Población activa	16.366
Ocupados	13.325
Asalariados	10.249
Indefinidos	6.817
Temporales	3.415
No asalariados	3.076
Parados	3.041
Población inactiva + serv. militar	16.190

Datos 3<sup>er</sup> trimestre 1998

**Cuadro 2.** Personal al servicio de las administraciones públicas.

	Nº de efectivos	%
Administración Pública Estatal	886.037	42,3
– Administración General del Estado	595.579	28,4
– Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	122.111	5,8
– Fuerzas Armadas	85.984	4,1
– Administración de Justicia	22.694	1,1
– Entes Públicos	59.669	2,9
Administraciones de las Comunidades Autónomas	677.160	32,3
Entidades que integran la Administración Local	440.972	21,1
Universidades	89.874	4,3
<b>TOTAL</b>	<b>2.094.043</b>	<b>100,0</b>

Desde 1978, por mandato constitucional, el modelo organizativo del Estado se está transformando de forma que va disminuyendo el tamaño de la Administración Central (cuadro 3) a medida que las Comunidades Autónomas reciben las competencias y trabajadores que les son transferidos (cuadro 4). Además nos encontramos con que es normal que haya personal sanitario dependiente de una

misma administración por medio de vinculación jurídica funcional, estatutaria de la S. Social o laboral realizando sus tareas codo con codo, de forma que no se puede hablar de un modelo de relaciones laborales en función de la norma legal de contratación puesto que hay tantos como organismos empleadores.

Cada Comunidad Autónoma ha desarrollado su propia ley de función pública

**Cuadro 3.** Personal al servicio de la Administración General del Estado.

	Nº de efectivos	%
Ministerios, Organismos Autónomos y Administración de la Seguridad Social.	425.617	71,5
– Área de docencia no universitaria	143.687	24,1
– Área de la Seguridad Social	36.477	6,1
– Centros Penitenciarios	16.013	2,7
– Correos y Telégrafos	55.208	9,3
– Patrimonio Nacional	1.497	0,3
– Agencia Estatal de Administración Tributaria	27.579	4,6
– Resto de personal	145.156	24,4
Personal laboral de Defensa	35.501	6,0
Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social	134.461	22,6
<b>TOTAL</b>	<b>595.579</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 4.** Personal al servicio de las comunidades autónomas.

	Nº de efectivos	%
Funcionarios	143.381	21,2
Docentes en centros no universitarios	232.022	34,3
Personal estatutario	177.959	26,3
Laborales	123.798	18,2
<b>TOTAL</b>	<b>677.160</b>	<b>100,0</b>

adecuando su contenido a la ley 30/1984 de medidas para la reforma de la función pública, y mantiene abiertas mesas de negociación para regular las condiciones de trabajo de sus laborales, funcionarios y personal sanitario o docente. A esta fecha existe un anteproyecto de estatuto básico de la función pública negociado por el gobierno con los sindicatos, Comunidades Autónomas y ayuntamientos que se encuentra pendiente de pasar a trámite parlamentario, siendo ésta una previsión constitucional

que implica el posterior desarrollo de una serie de estatutos específicos.

### Vinculaciones Jurídicas

Con objeto de aclarar mínimamente las cuestiones que suscitan más dudas entre los que se acercan por primera vez a este pequeño mundo de los empleados públicos, resumiremos a continuación las características básicas de cada una de las vinculaciones jurídicas usuales en el Sistema Nacional de Salud (cuadro 5).

**Cuadro 5.**

Vinculación Jurídica	Funcionario de carrera	Laboral fijo	Estatutario Seguridad Social
<b>Norma básica</b>	Ley 30/84	Estatuto de los trabajadores	Ley 30/84 y Estatutos (Médico, sanitario y no sanitario)
<b>Método acceso empleo público</b>	Oposición Concurso-oposición	Oposición Concurso-oposición. Según convenio	Concurso-oposición
<b>Retribuciones Básicas</b>	Presupuestos generales del Estado	Según convenio de aplicación	Presupuestos generales del Estado
<b>Negociación colectiva</b>	Ley 7/90	Regulada en Estatuto de los Trabajadores	Ley 7/90
<b>Carrera profesional</b>	Leyes de función pública	Según convenio colectivo	Regulada por Decreto
<b>Reclamaciones Judiciales</b>	Contencioso-administrativo	Juzgados de lo social	Juzgados de lo social
<b>Movilidad</b>	Voluntaria por concurso de méritos y forzosa	Voluntaria según convenio. Forzosa convenio y Estatuto de los Trabajadores	Voluntaria por concurso y forzosa
<b>Separación definitiva del servicio</b>	Sólo por motivos disciplinarios	Motivos disciplinarios o regulación de empleo	Sólo por motivos disciplinarios

### **Personal funcionario**

Se ingresa por concurso-oposición, mediante convocatoria pública, en cualquiera de los Grupos: A (Titulados Superiores), B (Titulados Medios), C (Bachiller y FP II), D (Graduado y FP I) y E (Estudios Primarios). Toma posesión de un número de puesto de trabajo concreto y recibe las retribuciones asignadas a ése puesto. El resto de sus condiciones de trabajo están reguladas por la Ley 30/84, Ley de Función Pública autonómica y Acuerdo para el personal funcionario, en su caso.

### **Personal laboral**

Se ingresa por concurso-oposición mediante convocatoria pública en cualquiera de las Categorías de los Grupos Profesionales establecidos en Convenio Colectivo, generalmente los mismos grupos de titulación que los funcionarios, y se le asignan las retribuciones de la categoría profesional. El resto de sus condiciones de trabajo están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, Leyes de Función Pública y Convenio Colectivo.

### **Personal Estatuario**

Se ingresa por concurso-oposición mediante convocatoria pública en cualquiera de las categorías profesionales que establecen los 3 Estatutos (Personal

Médico, Personal Sanitario No Facultativo y Personal No Sanitario). Los requisitos de titulación son similares a los funcionarios. Percibe las retribuciones asignadas al puesto. El resto de sus condiciones de trabajo se regulan por multitud de Circulares si son del denominado "territorio Insalud" y Negociación Colectiva en cada Comunidad Autónoma.

### **Conclusión**

A modo de conclusión, no queremos dejar pasar la oportunidad de recalcar que lo importante no es tanto la vinculación jurídica como la permanente batalla por superar un modelo organizativo en el que las condiciones de trabajo están exhaustivamente contempladas en las normas y sus desarrollos, incluyendo, por tanto, unas relaciones laborales jerárquicas y reglamentistas que no facilitan la implicación de los empleados públicos en la prestación de un servicio moderno y de calidad a los ciudadanos. En nuestra opinión, se debe ir hacia un modelo de regulación democrática, basado en la autonomía de las partes, que permita la adecuación negociada y flexible los nuevos retos en el campo de los servicios públicos, aunque sea a condición de aligerar los reglamentos en todo lo relacionado con las condiciones de trabajo.

## Bibliografía

---

1. Consejo Económico y Social: "Panorama Económico-Social de España", N°57, enero 1999.
2. *Boletín Estadístico del Registro Central de Personal*. Julio 1998
3. R.D. *Legislativo 1/1995 de 24 de marzo*, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
4. Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
5. *Personal Estatuario, Instituto Nacional de Salud*. Marzo 1988.
6. Modelos de relaciones laborales en las Administraciones Públicas del 2000. *Ponencia presentada en las jornadas sobre las Administraciones Públicas locales ante el 2000*. Diputación y Ayuntamiento de Barcelona. Enrique Arnau Ibarreta. Marzo 1999.
7. Gestión y administración de personal. *Colección Formación FSAP-CC.OO*. Juan Corral Villalba y Vicente González Haba.

