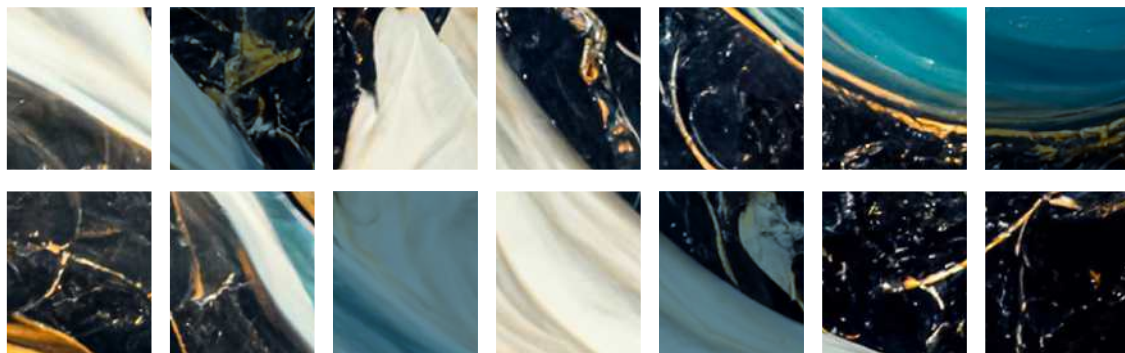


La extinción de la relación de servicio de los empleados públicos. Personal funcionario y laboral

Preguntas y respuestas

2.ª Edición

José María Campos Daroca
Diego Zafra Mata



**Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí**



|||BOSCH

© José María Campos Daroca y Diego Zafra Mata, 2026
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Serrano Galvache 26

28033 Madrid

www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

Primera edición: Julio 2026

Depósito Legal: M-16215-2026

ISBN versión impresa: 978-84-9090-881-5

ISBN versión electrónica: 978-84-9090-882-2

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí



Nota bene.	9
-----------------------------	---

I.

RELACIONES LABORALES DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO 1. La extinción de la relación laboral de servicio del personal laboral	19
1. La extinción de la relación laboral de empleo público. Las causas de extinción de la relación laboral en el EBEP y en el ET	19
2. La extinción de la relación laboral en el periodo de prueba	27
2.1. Concepto y régimen jurídico	27
2.2. Requisitos	29
2.3. Licitud del periodo de prueba en el empleo público	36
2.4. La superación de un ejercicio práctico en el proceso selectivo no supone la superación del periodo de prueba	43
2.5. Preceptiva inclusión en las bases de la convocatoria y en el contrato de trabajo para su ejercicio	44
2.6. Duración del pacto de prueba	46
2.7. Forma de resolución	47
2.8. Resolución del contrato y situación de desempleo	67
2.9. Impugnación de la resolución del contrato de trabajo durante el periodo de prueba	67
3. El despido	73
3.1. Concepto	73
3.2. Causas justificativas del despido	74
3.3. Despido tácito	74
3.4. Despido verbal	77
3.5. Elementos definidores del despido	78
3.6. Calificación del despido	80
4. Despido disciplinario	81
4.1. Concepto y régimen legal	81



4.2.	Causas de despido disciplinario.	83
4.3.	Inhabilitación de la persona trabajadora despedida	84
4.4.	Principios del ejercicio de la potestad sancionadora	87
4.5.	Prescripción	92
4.6.	Procedimiento disciplinario	97
4.7.	Comunicación escrita del despido	99
4.8.	Impugnación del despido disciplinario	103
4.9.	Calificación del despido.	112
4.10.	El art. 96.2 EBEP. Ámbito de aplicación	116
5.	El despido colectivo en el sector público	135
5.1.	Concepto	144
5.2.	Ámbito de aplicación	150
5.3.	Causas ETOP	153
5.4.	Procedimiento	161
5.5.	Impugnación	198
6.	Despido objetivo	207
6.1.	Concepto	207
6.2.	Causas	209
6.3.	Ineptitud sobrevenida.	212
6.4.	Falta de adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo . . .	225
6.5.	Causas económicas, técnicas organizativas y productivas	230
6.6.	Insuficiencia de consignación presupuestaria	232
6.7.	Requisitos	235
6.8.	Aspectos procesales a tener en cuenta	246
7.	Anulación del proceso selectivo	252
8.	Extinción de los contratos de duración determinada	277
9.	Personal laboral indefinido no fijo	302
9.1.	Introducción.	302
9.2.	Marco normativo	303
9.3.	Alcance del término «por tiempo indefinido» empleado por el EBEP.	307
9.4.	Concepto contrato indefinido no fijo	309
9.5.	Origen de la figura indefinida no fija	312
9.6.	Naturaleza jurídica del contrato indefinido no fijo.	314
9.7.	Situaciones determinantes de la condición indefinido no fijo . . .	317
9.8.	Reconocimiento de la condición indefinido no fijo en vía administrativa.	321
9.9.	Jurisdicción competente para reconocer la condición de indefinido no fijo	324
9.10.	Imposibilidad de que por convenio colectivo se pueda sancionar el fraude de ley en la contratación temporal con la adquisición de la condición de personal laboral fijo	326
9.11.	La figura del indefinido no fijo en el sector público empresarial . .	327
9.12.	Causas de extinción contrato indefinido no fijo.	329



9.13. Derecho de indemnización por cobertura reglamentaria de la plaza	344
9.14. Derecho al percibo de la indemnización de 20 días en caso de celebración inmediata de un contrato temporal tras el cese por cobertura reglamentaria de la plaza.	356
9.15. Indemnización omisión plazo de preaviso	357
10. La Incapacidad Permanente y extinción del contrato de trabajo	360
10.1. Introducción.	360
10.2. Cambios normativos fruto de la Ley 2/2025, de 29 de abril.	363
10.3. Requisitos	366
10.4. Efectos derivados de la opción de la persona trabajadora por mantener la relación laboral	382
10.5. Efectos derivados de la falta de opción	384
10.6. Cauce procedimental.	385
10.7. Art. 48.2.1.º ET	391
10.8. Revisión de la IPA/IPT por el INSS	394
10.9. Aspectos procesales de la reforma que se avecina	396
11. Extinción del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora.	399
11.1 Dimisión voluntaria.	399
11.2. Rescisión indemnizada del contrato de trabajo (art. 50.1 ET).	414
12. Extinción del contrato de trabajo acaecido fuera del ámbito de las Administraciones Públicas	430
12.1. Personas trabajadoras contratadas por Empresas de Trabajo Temporal (ETT) para prestar servicios en una Administración Pública o entidad pública empresarial.	432
12.2. Cesión ilegal.	440
12.3. Sucesión legal de empresas.	454
12.4. Reversión o rescate de una concesión	462
12.5. Concatenación de contratos temporales	471
CAPÍTULO 2. La STJUE 14 de abril de 2026 y el abuso de la temporalidad en el sector público	483
1. Introducción	483
2. ATS, Sala Social de 30 de mayo de 2024	486
3. STJUE 14 de abril de 2026, asunto C-418/2024	490
3.1. Transformación de sucesivos contratos de duración determinada en una relación laboral indefinida no fija.	491
3.2. El derecho a la indemnización por cese en la prestación de servicios por la cobertura reglamentaria de la plaza	493
3.3. Régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas	495
3.4. Procesos de estabilización temporal de empleo	496
4. Dictámenes remitidos por la Comisión Europea a España el 29 de abril de 2026	497
5. STS, Sala Social, de 11 de mayo de 2026, rec. n.º 3543/2023	498
5.1. Aceptación de la doctrina judicial europea contenida en la sentencia de 14 de abril de 2026	500



5.2.	Ámbito de aplicación de la cláusula 5. ^a Acuerdo Marco	501
5.3.	Supuestos de exclusión de la cláusula 5. ^a Acuerdo Marco por no existir abuso de la temporalidad	503
5.4.	La adquisición de firmeza es contraria a nuestro ordenamiento jurídico interno	504
5.5.	La superación de un proceso selectivo para personal fijo sin obtener plaza justifica la conversión de la relación laboral temporal abusiva en fija	506
5.6.	Derecho al abono de una indemnización	507
5.7.	Importe de la indemnización objeto de condena	508
5.8.	Sanción administrativa	511
5.9.	Acciones declarativas de fijeza y de despido	512
5.10.	Demandas interpuestas antes de la STJUE «Obadal».	514

II.

RELACIONES FUNCIONARIALES DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO 3. La renuncia del funcionario público	519
1. Concepto. Naturaleza y regulación	519
2. Requisitos de la renuncia. Capacidad para renunciar	521
3. Necesaria aceptación	524
4. Efectos	529
5. Procedimiento administrativo. Resolución	529
6. Renuncia, vacaciones anuales no disfrutadas	532
7. Pérdida de la nacionalidad	543
7.1. Causa de finalización de la condición de funcionario	543
7.2. Motivos de pérdida de la nacionalidad	545
7.3. Efectos de la pérdida de la nacionalidad	546
7.4. La rehabilitación de la condición de funcionario público en los casos de recuperación de la nacionalidad española	547
8. Jubilación y empleo público	556
8.1. La jubilación como causa de pérdida de la condición de funcionario	557
8.2. Jubilación voluntaria	558
8.3. Jubilación forzosa	559
8.4. Jubilación por incapacidad permanente del funcionario	560
8.5. Cálculo de la pensión de jubilación	564
8.6. Incompatibilidades	565
8.7. Procedimiento administrativo	565
8.8. Efectos de la declaración de jubilación	568
8.9. Jubilación por incapacidad permanente derivada de acto de servicio	569
CAPÍTULO 4. Sanción disciplinaria de separación de servicio firme	583
1. La sanción disciplinaria como causa de extinción	583



2. Infracciones susceptibles de ser sancionadas con la separación. La sanción de separación solo se puede imponer a las infracciones muy graves. Potestad disciplinaria, proporcionalidad y motivación	584
3. Expediente disciplinario	589
4. Imposición de la sanción de separación y ejecución de la sanción.	590
5. Inejecución de la sanción. Art. 50 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado	592
6. Consecuencias de la separación	592
7. Sanción de separación e imposibilidad de acceder al empleo público . . .	593
8. Rehabilitación y sanción de separación del servicio.	593
9. Regulaciones específicas que permiten la rehabilitación.	598
10. Imposición de sanción de separación del servicio a funcionario interino .	599
CAPÍTULO 5. Extinción de la relación por imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público	609
1. La inhabilitación absoluta y especial impuesta en sentencia penal como causa de extinción de la relación de servicio	609
2. Efectos de las penas de inhabilitación. Pérdida de la condición de funcionario e imposibilidad de acceder a la misma durante la duración de la condena	610
2.1. Pena principal o accesoria	610
2.2. Inhabilitación absoluta o especial	610
3. Diferencia con el art. 45 CP	614
4. La inhabilitación como causa directa de extinción de la condición de funcionario.	614
5. La inhabilitación y personas a las que se les puede aplicar.	617
6. Efectos de la pena de inhabilitación	619
7. Suspensión de la pena de inhabilitación	621
8. Indulto y pena de inhabilitación	622
CAPÍTULO 6. La finalización de la relación de interinidad. El cese del funcionario interino.	639
1. Funcionarios interinos. Causas de extinción de la interinidad.	639
2. Causas de extinción de la relación en interinidad en el TREBEP en la redacción dada por la Ley 20/21, de 28 de noviembre	640
3. Acto administrativo del cese. Motivación del cese de la interinidad. . . .	641
4. Desaparición de los supuestos habilitantes para el nombramiento de funcionarios interinos y cese de estos	644
4.1. Desaparición de la plaza ocupada interinamente	644
4.2. Desaparición de la consignación presupuestaria de la plaza ocupada en interinidad.	645
4.3. Cambio de las exigencias de titulación y cese de funcionario interino	646
5. Causas de extinción de la interinidad	646
6. Extinción por cobertura de la plaza por funcionario de carrera	651



7. Reingreso del titular de la plaza	658
8. Sanción de funcionario interino con suspensión o separación. Cese de interinidad por imputación de infracciones sin expediente disciplinario	660
9. Fallo de las sentencias anulatorias de ceses de funcionarios interinos	662
CAPÍTULO 7. Régimen indemnizatorio del cese del personal funcionario interino tras la Ley 20/2021: Doble vía de compensación ante el cese del funcionario interino	671
1. Contexto normativo y ruptura con el régimen tradicional	671
2. La compensación económica en el marco de los procesos de estabilización convocados al amparo de la Ley 20/21	672
3. La compensación por incumplimiento del plazo máximo de permanencia	673
4. Análisis comparativo y naturaleza jurídica de las compensaciones	674
5. En especial ámbito de aplicación de la compensación económica por no superar un proceso de estabilización	675
6. Plazo de reclamación de la compensación	680
7. Ámbito de aplicación de la compensación económica de la DA 17.4 TREBEP	681
CAPÍTULO 8. Cese de interino e indemnización de daños y perjuicios	687
1. Inexistencia de responsabilidad patrimonial por la terminación de la interinidad	687
2. Indemnización y abuso de la temporalidad	690
3. Compensación económica de la Ley 20/21, de 28 de diciembre, y responsabilidad patrimonial de la Administración Pública en el supuesto de cese de interino	696
CAPÍTULO 9. Sobre el abuso de temporalidad en el empleo público y la adquisición de la condición de fijeza	703
1. Derecho público/privado e incumplimiento de las condiciones para la contratación temporal	703
2. Derecho fundamental de acceso a cargos y empleos públicos. Art. 23.2 CE	704
3. Análisis de la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018 (Rec. 1305/2017)	706
CAPÍTULO 10. Cese del personal eventual	717
1. Personal eventual y peresona interino	717
2. Momento del cese personal eventual	722
3. Cese e indemnización del personal eventual cesado	723
4. Cese de personal eventual y fraude de ley al tratarse de una relación laboral	725
CAPÍTULO 11. Anulación de procesos selectivos y cese de aspirantes que lo superaron	737



¿Afecta la pérdida de la nacionalidad al personal laboral de la Administración Pública?

No, la pérdida de la nacionalidad no afecta a la relación laboral de empleo público. El art. 57.4 del TREBEP establece que los extranjeros con residencia legal en España pueden acceder a las Administraciones Públicas como personal laboral en igualdad de condiciones que los españoles. Por tanto, para el personal laboral, el requisito clave es la residencia legal en España, no una nacionalidad específica.

¿Puede la Administración negarse a rehabilitar a un funcionario si considera que no es conveniente, aunque haya recuperado la nacionalidad?

No. La rehabilitación en estos casos es un derecho del interesado y no una decisión discrecional. El art. 68.1 del TREBEP utiliza la fórmula imperativa «le será concedida». Asimismo, el art. 6 del RDL 2669/1998 establece que la acreditación de la recuperación de la nacionalidad «será determinante» para que se formule una propuesta de resolución estimatoria. Por tanto, una vez constatado el hecho objetivo de la recuperación de la nacionalidad, la Administración no puede oponerse.

8. JUBILACIÓN Y EMPLEO PÚBLICO

La característica principal del estudio y análisis de los distintos tipos de jubilación a los que pueden acceder los empleados públicos, así como de las condiciones y requisitos para el acceso a la misma, es de una especial complejidad derivada de la falta de unidad o heterogeneidad, tanto en su ámbito de aplicación personal, como en las distintas coberturas o protección dispensada. No existe un mismo Régimen de Protección para todos los funcionarios públicos.

La justificación de esta diversidad normativa puede encontrarse, en primer lugar, en la peculiar morfología de la Administración, tanto desde el punto de vista de su organización como de su actuación y de la composición del personal a su servicio (JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ y otros); y en segundo lugar, en la propia evolución histórica de nuestros sistemas de protección social, que surgen en su inicio para la protección de las contingencias de viudedad y orfandad de los familiares de los funcionarios públicos, mediante técnicas mutualistas, siendo el origen de las mismas el Montepío Militar, establecido por la Real Cédula de 20 de Abril de 1761

Con la publicación del Real Decreto-Ley de 22 de octubre de 1926, por el que se aprueba el Estatuto de Clases Pasivas del Estado, se pretende armonizar la situación, si bien no se establece un régimen de protección total para los empleados públicos, sino que su ámbito de protección se concreta en los riesgos derivados de vejez, incapacidad y muerte y supervivencia. Este marco de protección se mantiene actualmente en el Real Decreto-Legislativo 670/1987, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

La inclusión en el Régimen de Clases Pasivas no viene determinada por la condición genérica de funcionario público, sino por estar expresamente incluido dentro del ámbito de aplicación del mismo. La Ley de Bases de 1963 y los sucesivos textos de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) mantuvieron la inclusión de los «funcionarios públicos civiles y militares» dentro del sistema, previendo un Régimen Especial para los mismos



que, en la práctica, mantuvo el sistema de protección a través de las distintas Mutualidades y el sistema de Clases Pasivas.

No obstante, el hecho de que los requisitos y supuestos de jubilación no se regulen de forma homogénea para todos los funcionarios públicos no vulnera el principio de igualdad reconocido en el artículo 14 de la CE. Nuestro Tribunal Constitucional ha venido declarando de forma reiterada que esta diversidad normativa, siempre que sea razonable y obedezca a una justificación objetiva y a una finalidad legítima, no constituye discriminación contraria al precepto citado (entre otras SSTC 7/1984, 1101/1988, 70/1988, 68/1989 y 100/1989).

La tendencia a la homogenización de los distintos Regímenes Especiales y su integración en el Régimen General ha sido cada vez más intensa. Un hito fundamental fue el Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, que dispuso en su artículo 20 la inclusión obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos que accedan a dicha condición a partir del 1 de enero de 2011. Esto configura el Régimen de Clases Pasivas del Estado como un mecanismo de protección transitoria para los colectivos integrados en el mismo con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

Por tanto, en el ámbito de los empleados públicos, la jubilación del personal funcionario se rige por normativas distintas dependiendo de su fecha de ingreso y del cuerpo o escala al que pertenezcan, lo que exige un análisis diferenciado.

8.1. La jubilación como causa de pérdida de la condición de funcionario.

El art. 63. c) TREBEP establece como causa de pérdida de la condición de funcionario de carrera la jubilación total del funcionario. Y el art. 67 del mismo texto legal dispone lo siguiente:

«1. 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.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

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

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación».

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.



Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la 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.» A partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, se derogó la posibilidad de jubilación parcial y jubilación flexible para los funcionarios públicos.

8.2. Jubilación voluntaria

Podrán acceder a la jubilación voluntaria, a instancia del interesado, los funcionarios que reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de la Seguridad Social que les sea aplicable.

— **Funcionarios del Régimen de Clases Pasivas:** La jubilación voluntaria se regula en el art. 28.2.b) del RDLeg. 670/1987. 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 Estado. A diferencia del Régimen General, no se aplican coeficientes reductores. La Disposición adicional decimosexta, jubilación voluntaria, del Texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, condiciona el derecho a la pensión a que los últimos cinco años de servicios computables estén cubiertos en este régimen cuando se computen cotizaciones de otros regímenes.

En la jubilación o el retiro de carácter voluntario, regulado en el artículo 28.2.b) del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, el derecho a la correspondiente pensión estará condicionado a que los últimos cinco años de servicios computables estén cubiertos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, cuando para completar los treinta años de servicios exigidos hubieran de computarse períodos de cotización a otros regímenes, por aplicación de las normas sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social. Dicha regla será asimismo de aplicación cuando para completar los treinta años de servicios exigidos hubieran de computarse períodos de seguro, residencia o asimilados cubiertos fuera de España, derivados de la aplicación de convenios bilaterales o de reglamentos comunitarios de coordinación de los sistemas de seguridad social, salvo que los referidos períodos correspondan a actividades que de haberse desarrollado en España hubieran dado lugar a la inclusión obligatoria del interesado en el Régimen de Clases Pasivas. Lo dispuesto en el primer párrafo no será de aplicación al personal de la Administración del Estado en servicio activo, servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares y excedencia por razón de violencia de género que, como consecuencia de la superación de los procesos de acceso y promoción regulada en la normativa general de función pública, cambie de régimen de protección social. A efectos de acceder a la jubilación voluntaria regulada en el artículo 28.2.b) del Texto Refundido de la Ley del Clases Pasivas del Estado a este personal le será de aplicación la normativa vigente a 31 de diciembre de 2010. Disposición adicional decimosexta. Jubilación voluntaria LCP.



— **Funcionarios del Régimen General de la Seguridad Social:** Deben acogerse a las modalidades de jubilación anticipada voluntaria reguladas en la Ley General de la Seguridad Social. Tras la reforma operada por la Ley 27/2011, se exige, con carácter general, tener cumplidos los 63 años de edad y acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años. El importe de la pensión resultante debe ser superior a la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplir los 65 años. La pensión se ve reducida mediante la aplicación de coeficientes reductores por cada trimestre de anticipación.

8.3. Jubilación forzosa

Con carácter general, la jubilación se declara de oficio al cumplir el funcionario la edad legalmente establecida. El art. 67 TREBEP fija esta edad en los sesenta y cinco años. El art. 28.2.a) LCP dispone que esta jubilación de carácter forzoso, que se declarará automáticamente al cumplir dicho personal la edad legalmente señalada para cada caso como determinante de la jubilación o retiro.

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 en el siguiente artículo 29 para causar derecho a pensión en su favor, podrá solicitar prorroga en el servicio activo del órgano competente para acordar su jubilación, prorroga que comprenderá exclusivamente el periodo temporal que le falte para cubrir el de carencia antes mencionado, y que se concederá siempre que el interesado pueda considerarse apto para el servicio.

Hay funcionarios con normas estatales específicas de jubilación: quedan excluidos de la regla general. Por otra parte, Jueces, Magistrados y Registradores de la Propiedad tienen una edad de jubilación forzosa a los setenta años, aunque pueden solicitarla voluntariamente a partir de los sesenta y cinco; Funcionarios de cuerpos docentes universitarios tiene una edad de jubilación forzosa a los setenta años, pudiendo optar por jubilarse al finalizar el curso académico en que cumplan dicha edad.

Además, se puede solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo. Se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumplan los setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación. La Disposición adicional 7.ª de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, regula esta facultad: «La prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo hasta que cumplan, como máximo, los setenta años de edad para los funcionarios de las distintas Administraciones Públicas conforme a lo establecido en el art 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, será de aplicación a partir de 1 de enero de 1997. Los funcionarios civiles de la Administración General del Estado y de las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ella podrán optar por la prolongación de la permanencia en el servicio activo a que se refiere el párrafo anterior, mediante escrito dirigido al órgano competente para acordar su jubilación con una anticipación de dos meses, como mínimo, a la fecha



en que cumplan los sesenta y cinco años de edad, entendiéndose reconocida por la Administración Pública correspondiente la referida prolongación si no notificara a los interesados resolución expresa y motivada en contrario antes de los quince días que precedan a aquella fecha».

El Tribunal Supremo ha insistido en que la obligación de la Administración de motivar esta decisión implica que las necesidades organizativas que se aleguen sean reales y se pruebe su existencia, diferenciando así la discrecionalidad de la arbitrariedad. Las Leyes de Función Pública autonómicas, como la **Ley de la Función Pública Valenciana**, desarrollan los criterios para esta prolongación, que pueden incluir informes sobre el rendimiento, las condiciones psicofísicas del solicitante y razones organizativas o económicas.

Los Jueces y Magistrados pueden solicitar con dos meses de antelación a cumplir con la edad de 70 años la prolongación en el servicio activo hasta que cumplan como máximo 72 años de edad. La solicitud vincula al CGPJ que solo puede denegarla si no se cumple el requisito de edad o si se solicita fuera de plazo, siendo aplicable la misma regulación al Finales y Letrados de la Administración de Justicia (art. 46.2 Ley 50/1981 y 445 LOPJ).

8.4. Jubilación por incapacidad permanente del funcionario

Según el art. 67.1.c) TREBEP, procederá la jubilación 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 total.

El art. 28.2.c) LCP establece la jubilación 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.

Se declara, de oficio o a instancia del funcionario, cuando este se ve afectado por una lesión o un proceso patológico (somático o psíquico) que cumple las siguientes características:

- Está estabilizado y es irreversible, o de reversibilidad remota o incierta.
- Le imposibilita totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera.

Es imprescindible un dictamen médico preceptivo y vinculante del órgano médico competente que acredite dicha incapacidad.

El procedimiento, como luego se detalla, se regula en la Resolución de 29 de diciembre de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, y se inicia de oficio o a instancia de parte. Requiere, y ya se ha apuntado, un dictamen preceptivo y vinculante del órgano médico competente (generalmente, el Equipo de Valoración de Incapacidades del INSS). Estos informe se regulan en la Orden de 22 de noviembre



de 1996 por la que se establece el procedimiento para la emisión de los dictámenes médicos a efectos del reconocimiento de determinadas prestaciones de Clases Pasivas. (BOE» núm. 283, de 23 de noviembre de 1996). Y se establece el contenido específico de los dictámenes relativos a la jubilación por incapacidad permanente (art. 3) debiendo indicarse expresamente si la lesión o proceso patológico del funcionario le imposibilita totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, Plaza o Carrera. Además, debe especificar si dicha incapacidad le inhabilita por completo para toda profesión u oficio y si necesita la asistencia de otra persona para los actos esenciales de la vida.

Es fundamental destacar la reciente doctrina recogida en las STS de 27-5-2024 (rec. 1854/2022). En ella, el Alto Tribunal determina que la resolución administrativa que declara la jubilación por incapacidad permanente de un funcionario sujeto al régimen de clases pasivas debe calificar y especificar el grado de dicha incapacidad, es decir, si se trata de una incapacidad permanente total para las funciones de su cuerpo o escala, o de una incapacidad absoluta para toda profesión u oficio. En efecto, La cuestión central es si la Administración, al declarar la jubilación de un funcionario por incapacidad permanente para el servicio, debe limitarse a constatar dicha incapacidad o si, por el contrario, está obligada a especificar el grado de la misma (incapacidad permanente total para su función o absoluta para toda profesión). La citada STS establece una doctrina clara al respecto.

El debate surge de la existencia de dos procedimientos administrativos consecutivos y gestionados por órganos distintos: 1) Procedimiento de Jubilación: Tramitado por el «órgano de jubilación» (la Administración empleadora, como por ejemplo, un Servicio de Salud autonómico), cuyo fin es declarar el cese del funcionario en el servicio activo por una causa legal, en este caso, la incapacidad permanente; 2) Procedimiento de Reconocimiento de Pensión: Tramitado por el órgano competente en materia de clases pasivas (la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas), cuyo objetivo es determinar la cuantía de la pensión y su liquidación.

Pues bien, la Administración sostenía que la calificación del grado de incapacidad (total o absoluta) era una tarea que correspondía a la segunda fase (reconocimiento de la pensión) y no a la primera (declaración de jubilación). Sin embargo, el Tribunal Supremo, en el Fundamento de Derecho Octavo establece de forma inequívoca la doctrina jurisprudencial:

«[...] en la resolución de jubilación por incapacidad permanente de los funcionarios sujetos al régimen de clases pasivas del Estado, procede su calificación como incapacidad permanente total para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera, o como incapacidad absoluta para toda profesión u oficio.»

Por tanto, la Administración empleadora sí tiene la obligación de incluir esta calificación en el acto administrativo que declara la jubilación del funcionario. Y esto por cuanto se indica que aunque existen dos procedimientos la valoración de la *causa* de la jubilación debe realizarse en el primer procedimiento. La fase de reconocimiento de la pensión se centra en la «determinación cuantitativa y su liquidación», pero no en discernir el grado de la incapacidad, ya que el órgano de clases pasivas no tiene competencia



para ello. Es en la fase de declaración de jubilación donde se aprecia y valora la concurrencia de la causa en toda su extensión y en este primer procedimiento es clave del dictamen médico preceptivo. La Administración no realiza una valoración médica propia, sino que se basa en un dictamen preceptivo y vinculante del órgano médico competente (generalmente, el Equipo de Valoración de Incapacidades del INSS). En este aspecto es esencial la Orden de 22 de noviembre de 1996, que regula el procedimiento para la emisión de dichos dictámenes. Su artículo 3 establece explícitamente que los informes médicos deben contener:

- Una valoración sobre si el funcionario está imposibilitado totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, Plaza o Carrera.
- Y, además, debe constar expresamente si esa lesión «le inhabilita o no por completo para toda profesión u oficio».
- Incluso debe indicarse si necesita la asistencia de otra persona (gran invalidez).

Por lo tanto, el órgano de jubilación recibe del órgano médico toda la información necesaria para poder calificar el grado de incapacidad en su resolución. No es una decisión que tome por sí mismo, sino que formaliza lo que el dictamen médico ya ha determinado.

La relevancia de tal calificación y determinación viene dada por las prestaciones y efectos complementarios que no son los mismos en todo caso. El Tribunal Supremo subraya que la resolución de jubilación no solo determina el derecho a una pensión, sino que de ella derivan otros efectos jurídicos muy relevantes. La sentencia lo expresa así: «Esa resolución determina la pensión que se le reconocerá y que, en función de cuál sea, tendrá diferentes efectos en el ámbito tributario». Y añade: «[...] el grado de incapacidad que sea reconocido puede o no tener un alcance tributario, porque, en función de que sea uno u otro, podrán derivarse determinados beneficios de esa naturaleza».

La calificación de la incapacidad como absoluta es un presupuesto indispensable para acceder a importantes prestaciones o beneficios complementarios, entre los que destacan:

- *Exención en el IRPF*: Las prestaciones por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez están exentas de tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Si la resolución de jubilación no especifica este grado, el funcionario se ve obligado a iniciar procedimientos adicionales para acreditarlo ante la Administración tributaria, generándose una inseguridad jurídica que esta doctrina viene a eliminar.
- *Otras prestaciones sociales*: El reconocimiento de una incapacidad absoluta puede ser requisito para acceder a otras ayudas o prestaciones de carácter autonómico o local.

Si se omite la calificación de tal circunstancia en la resolución de jubilación dejaría al funcionario en una situación de indefensión, limitando el ejercicio de derechos que le corresponden por su estado de salud. Esta calificación en la propia resolución de jubilación es crucial, ya que de ella se derivan distintos efectos jurídicos, como los tributarios (exenciones en el IRPF) o el acceso a determinadas prestaciones. Si bien en el



Régimen de Clases Pasivas, a diferencia del Régimen General, el grado de incapacidad no afecta a la cuantía de la pensión ordinaria de jubilación (como señala la Resolución 2434/2010 del TEAC), la especificación del grado es un requisito necesario que el órgano de jubilación debe cumplir.

Una vez declarada una modalidad de jubilación, esta adquiere firmeza. Como ha señalado la jurisprudencia, por ejemplo, en la de 24-4-2027, una vez concedida y hecha efectiva la jubilación voluntaria, el interesado pierde su condición de funcionario, por lo que no puede solicitar posteriormente un cambio a la modalidad de jubilación por incapacidad, ya que la relación de servicio se ha extinguido.

Finalmente, el art. 68 TREBEP contempla la posibilidad de solicitar la rehabilitación de la condición de funcionario si desaparece la causa que motivó la jubilación por incapacidad permanente.

Como se ha indicado la apreciación de la causa tipificada legalmente es determinante: la jubilación se declara, de oficio o a instancia del funcionario, cuando este se ve afectado por una lesión o un proceso patológico (somático o psíquico) que cumple las siguientes características: está estabilizado y es irreversible, o de reversibilidad remota o incierta y le imposibilita totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera. La STS de 17-9-2006 (rec. 257/1998) define este supuesto habilitante: «Con arreglo a la definición legal son dos factores que deben concurrir en la fijación del proceso patológico determinante de la incapacidad para el servicio como causa de jubilación: a) La intensidad o gravedad de la lesión o proceso sufridos por el sujeto paciente, hasta el punto que «le imposibiliten totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala plaza o carrera». b) La permanencia en el tiempo, de modo que la lesión o proceso patológico, somático o psíquico «esté estabilizado y sea irreversible o de remota o incierta reversibilidad». Es claro que el concepto de totalidad, utilizado como requisito valorativo para la apreciación del impedimento, no tiene que entenderse, necesariamente, en su estricto sentido literal de una afectación íntegra de facultades en sentido espacio- temporal, pudiendo ser suficiente aquel impedimento cuyo grado de incidencia en la continuidad temporal de la prestación y en su nivel de funcionalidad posible están afectando de modo sustancial a la posibilidad de desempeño de las tareas asignadas al funcionario, cumplido siempre el requisito de la irreversibilidad o la remota o incierta reversibilidad. Es asimismo evidente que la incapacidad no tiene que valorarse en abstracto y con referencia exclusiva a la patología de la enfermedad, sino que esta ha de ser puesta en relación con las circunstancias del sujeto paciente y la repercusión en su capacidad para el desempeño de las funciones propias del Cuerpo, Escala, plaza o carrera de su integración o adscripción y debe atenderse siempre a las particularidades del caso que ha de resolverse».

El concepto de que la padecimiento sufrido determine la imposibilidad «totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera», no debe entenderse en un estricto sentido literal de una afectación íntegra de facultades, siendo suficiente el impedimento cuyo grado de incidencia en la continuidad temporal de la prestación de servicios y en su nivel de funcionalidad posible afecten de modo sustancial a la posibilidad de un desempeño de las tareas asignadas al funcionario, siendo



en todo caso imprescindible el requisito de irreversibilidad o de remota e incierta reversibilidad. Por otro lado, el juicio no debe hacerse en abstracto, sino en estrecha atención a las circunstancias específicas y particulares del afectado y las tareas administrativas propias del cuerpo y puesto en cuestión.

Por lo anterior, cuando el funcionario pertenece a un cuerpo o escala que tenga atribuidos una diversidad de puestos de trabajo diferenciados funcionalmente, si la imposibilidad no afecta a todos los puestos, pudiendo desarrollar las funciones de alguno, no se puede declarar la jubilación por incapacidad permanente. STSJ de Galicia de 25-4-2012.

8.5. Cálculo de la pensión de jubilación

Para determinar la cuantía de la pensión, se deben tener en cuenta los siguientes elementos clave:

1. Periodo de Carencia.

Según el art. 29 LCP para tener derecho a una pensión ordinaria de jubilación o retiro, es necesario haber completado un mínimo de quince años de servicios efectivos al Estado.

2. Haberes Reguladores.

El art. 30 LCP establece que la base para el cálculo de la pensión son los «haberes reguladores». Estos se fijan anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo o subgrupo de clasificación de los funcionarios.

3. Porcentaje aplicable según los años de servicio.

Una vez determinado el haber regulador que corresponde, se le aplica un porcentaje que varía en función de los años completos de servicios efectivos prestados al Estado. El art. 31 LCP incluye una tabla con estos porcentajes. A modo de ejemplo:

- Con **15 años** de servicios, corresponde un **26,92%** del haber regulador.
- Con **25 años** de servicios, corresponde un **63,46%** del haber regulador.
- Con **35 años o más** de servicios, se alcanza el **100%** del haber regulador, lo que da derecho a la pensión íntegra.

4. Cómputo especial en la jubilación por incapacidad permanente.

El art. 31.4 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado establece una regla muy importante para esta modalidad: se considerarán como servicios efectivos no solo los años que el funcionario haya prestado, sino también todos los años completos que le faltaran para alcanzar la edad de jubilación forzosa. Esto supone un beneficio significativo, ya que permite calcular la pensión como si hubiera completado toda su carrera profesional.

Supuestos de reducción e incremento de la cuantía de la pensión de jubilación por incapacidad permanente.

El Real Decreto 710/2009, de 17 de abril, por el que se desarrollan las previsiones de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, en materia de pensiones de Clases Pasivas y de determinadas indemnizaciones sociales establece una reducción de la pensión a la vista del porcentaje de incapacidad y de los



años cotizados: en las pensiones ordinarias de jubilación o retiro por incapacidad permanente o inutilidad, causadas a partir de 1 de enero de 2009, cuando se acrediten menos de veinte años de servicios efectivos al Estado en la fecha de la jubilación o el retiro y siempre que la incapacidad o inutilidad del funcionario no le inhabilitase para toda profesión u oficio, la cuantía de la pensión, calculada según las normas del art. 31.4 LCP experimentará una reducción de un cinco por ciento por cada año completo que falte a su titular para alcanzar los veinte años de servicios al Estado, con una reducción máxima del veinticinco por ciento para quienes acrediten quince años o menos de servicios.

Incremento: si con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación por incapacidad permanente para el servicio se produjera un agravamiento de la enfermedad o lesión del interesado, que le inhabilitara para el desempeño de toda profesión u oficio, siempre que tal circunstancia acaeciera antes del cumplimiento de la edad de jubilación se podrá incrementar la cuantía de la pensión hasta el 100% de la que le hubiese correspondido por aplicación de las normas generales de cálculo que rijan para este tipo de pensiones y de acuerdo con las normas de procedimiento reguladas en el Real Decreto 710/2009.

8.6. Incompatibilidades

El art. 33 LCP regula las incompatibilidades de las pensiones de jubilación:

- **Sector Público:** La percepción d. e la pensión de jubilación o retiro es incompatible con el desempeño de cualquier puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público.
- **Sector Privado:** Como norma general, también es incompatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que obligue a la inclusión en cualquier régimen público de Seguridad Social.
- **Excepción en la Incapacidad Permanente:** En los casos de jubilación por incapacidad, si esta no inhabilita al funcionario para *toda* profesión u oficio, se puede compatibilizar la pensión con una actividad laboral, siempre que sea distinta a la que venía realizando al servicio del Estado.

8.7. Procedimiento administrativo

Según la Resolución de 29 de diciembre de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se modifican los procedimientos de jubilación del personal civil incluido en el ámbito de cobertura del Régimen de Clases Pasivas del Estado, la regulación procedimental es la siguiente.

La resolución establece y unifica los trámites para tres modalidades principales de jubilación: forzosa por edad, por incapacidad permanente para el servicio y voluntaria. Los procedimientos de jubilación se definen como el conjunto de actuaciones para declarar la jubilación forzosa, voluntaria o por incapacidad permanente. El órgano de jubilación es el órgano administrativo competente para tramitar y declarar la jubilación del funcionario. El órgano médico es la entidad competente (designada por la Admi-



nistración General del Estado o la Comunidad Autónoma) para realizar el reconocimiento médico en los casos de jubilación por incapacidad.

1. Procedimiento de Jubilación Forzosa por Edad (Apartado Cuarto).

Este procedimiento se aplica cuando el funcionario alcanza la edad legal de jubilación.

Iniciación: Se inicia de oficio por el órgano de jubilación, con una antelación de seis meses a la fecha en que el funcionario cumpla la edad de jubilación forzosa. Si un funcionario en situación distinta a la de servicio activo no recibe la propuesta, debe dirigirse él mismo al órgano competente para que se inicie el procedimiento.

Instrucción. El órgano de jubilación examina el expediente personal del funcionario y reúne la documentación necesaria. Elabora una propuesta de resolución y la notifica al funcionario para que, en un plazo máximo de quince días, presente las alegaciones y documentos que considere pertinentes.

Durante este trámite de audiencia, el funcionario puede solicitar expresamente una prórroga en el servicio activo si necesita completar el período de carencia para tener derecho a pensión. Deberá acompañar un informe de su centro de trabajo sobre su aptitud. Si no hay objeciones a la prórroga, se considera apto. En caso contrario, se ordenará una revisión médica.

Terminación. El órgano competente dicta la resolución de jubilación. Los plazos varían:

- Al menos cuatro meses antes de la fecha de jubilación para funcionarios en servicio activo y situaciones asimiladas. La eficacia de la resolución queda demorada hasta la fecha de cumplimiento de la edad.
- Hasta diez días después del cumplimiento de la edad para funcionarios en otras situaciones administrativas.

Una vez dictada la resolución, el órgano de jubilación remite el impreso de iniciación del reconocimiento de pensión a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.

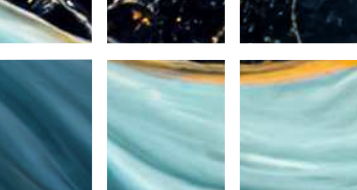
El art. 28.2.a) LCSP determina la competencia. Cuando se trate de jubilación forzosa o de jubilación por incapacidad permanente para el servicio de funcionarios civiles de la Administración del Estado, por el Subsecretario del Departamento ministerial que corresponda, cuando el funcionario esté destinado al momento de la jubilación en servicios centrales de la Administración del Estado y demás Entidades dependientes de la misma o por el Delegado del Gobierno o Gobernador Civil que corresponda, cuando el funcionario esté destinado en servicios periféricos de ámbito regional o provincial, respectivamente.

2. Procedimiento de Jubilación por Incapacidad Permanente para el Servicio (Apartado Quinto).

Este procedimiento se activa cuando una patología imposibilita al funcionario para el desempeño de sus funciones.

Iniciación. Puede iniciarse de oficio por el órgano de jubilación (a propuesta del centro de trabajo del funcionario) o a solicitud del propio interesado. Si lo solicita el funcionario, puede adjuntar los informes médicos que posea.





El presente trabajo ofrece un análisis jurídico exhaustivo y detallado sobre las diversas causas de extinción de la relación de servicio de los empleados públicos, personal laboral y funcionario, en el ordenamiento jurídico español. A través de un examen pormenorizado de cada una de las figuras que conducen a la pérdida de la condición de empleado público, el texto aborda no solo su regulación normativa, sino también su interpretación jurisprudencial y las consecuencias prácticas que de ellas se derivan. En esta edición, cobra especial relevancia el estudio del impacto de la **STJUE de 14 de abril de 2026 (Asunto C-418/2024)**, denominada doctrina 'Obadal', la cual ha supuesto un cambio de paradigma al declarar la insuficiencia de las medidas tradicionales españolas —como la figura del indefinido no fijo o los procesos de estabilización de la **Ley 20/2021**— para sancionar de forma efectiva y disuasoria el abuso de la contratación temporal en las Administraciones Públicas. El análisis se estructura en torno a las distintas modalidades de finalización de la relación de servicio, abordando con rigor la respuesta del **Tribunal Supremo** en su **Sentencia de 11 de mayo de 2026 (rec. n.º 3543/2023)**. En ella, el Alto Tribunal articula un novedoso sistema que combina la fijeza para los 'aprobados sin plaza' con una indemnización reforzada por daños morales —cuantificada mediante la aplicación analógica de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**— y la imposición de sanciones administrativas a través de la Inspección de Trabajo. El planteamiento esencialmente práctico, centrado en el formato de preguntas/respuestas, no omite la exposición detallada de la materia, proporcionando una visión integral y actualizada de esta vertiente fundamental del Derecho del Empleo Público, indispensable para comprender el nuevo régimen de responsabilidad de las Administraciones frente a la precariedad laboral.

ISBN: 978-84-9090-881-5



9

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí



BOSCH