



## **C R O N I C A S**

### **LA CONTRATACION DE PERSONAL POR LA ADMINISTRACION CIVIL DEL ESTADO**

#### **I. Ideas generales**

Es una constante ineludible de nuestra Administración pública, lo mismo que ocurre en las Administraciones de otros países, la necesidad de atender a la realización de sus funciones no sólo con aquellas personas que constituyen los cuadros permanentes de sus Cuerpos de funcionarios, sino también de otras personas que se incorporan temporalmente a las tareas propias de un determinado servicio.

¿Cuáles son los motivos determinantes de la necesidad de estas colaboraciones?

Fundamentalmente deben obedecer a dos causas:

- Una de carácter cualitativo; es decir, la conveniencia de contar para resolver determinado asunto, para ejercer cierta función o para adoptar una decisión, de la asistencia de una persona o personas, precisamente por su específica formación técnica o competencia en de-

terminada materia (aquellos que en algunos países se han denominado, con bastante acierto, expertos).

- Otra de carácter cuantitativo; esto es, la necesidad de atender debidamente al exceso que sobre el normal volumen de trabajo se atribuye ocasionalmente a un determinado organismo público, y que no puede llevarse a cabo con la dotación de personal que constituye su plantilla.

En ambos casos existe un denominador común de estas colaboraciones: su carácter temporal. Es decir, que las personas que por una u otra razón llegan a la Administración no lo hacen, en principio, con carácter permanente. Otra cosa es que, por razones de equivocado humanitarismo estas colaboraciones tiendan a convertirse en permanentes, pretendiendo que sus titulares involucren por extraña prescripción adquisitiva el título por el que fueron admitidos en la Administración.

Con ello no se consigue otra cosa que desordenar las plantillas orgánicas de los servicios públicos, yendo en contra de la esencia misma de la contratación de personal: no querer que por razones ocasionales la Administración adquiera una configuración orgánica elefantiásica.

De ahí la conveniencia de señalar con carácter general y uniforme el régimen de contratación de personal. De esta regulación se derivarán garantías tanto para la Administración como para el personal contratado.

Para la Administración, por cuanto que tendrá medios para impedir que la contratación suponga un in-

justificado incremento de las estructuras orgánicas.

Para el personal contratado, por cuanto que su estancia en la Administración no quedará sometida a vagos principios o caprichosas prácticas administrativas, sino al régimen jurídico establecido por las disposiciones reguladoras del mismo y por las cláusulas contenidas en cada contrato particular.

La Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero de 1964, ha puesto la primera piedra para la regulación general de la contratación, con los preceptos contenidos en sus artículos 6, 7, 12 y disposición transitoria sexta, que necesariamente tendrán que ser desarrollados en disposiciones posteriores.

## II. Régimen de contratación establecido por la LAFC

### a) CONDICIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO

Quienes colaboran temporalmente con la Administración, en virtud de un contrato administrativo (y, por tanto, quedan excluidos los trabajadores contratados por la Administración con este carácter, cuya relación con aquélla es de Derecho Laboral), tienen la condición de funcionarios, pues reúnen los requisitos señalados en el artículo 1.º de la LAFC. Esto no obstante la expresión «funcionario contratado» aún no ha echado raíces en nuestra doctrina, aunque el artículo 12, con una terminología revolucionaria, habla expresamente del «nombramiento o *contratación*» de un funcionario.

Ahora bien, la diferencia existente entre el funcionario de carrera y el funcionario contratado radica esencialmente en que los servicios que prestan los primeros son de carácter permanente (art. 4.º), y los desempeñados por los segundos tienen una limitación temporal (art. 6.º, 2, b). Por esta misma razón los funcionarios de carrera han de figurar en las correspondientes plantillas, tanto del Cuerpo a que pertenecen como en las orgánicas del servicio en que están destinados.

#### b) NATURALEZA DEL CONTRATO

Ya hemos anticipado antes su naturaleza administrativa, para distinguir a los funcionarios contratados de los trabajadores, que se incorporan también a la Administración en virtud de un contrato (artículo 7.º, 1), pero cuya naturaleza es laboral.

Al ser regulada por el Derecho administrativo la relación que une al funcionario contratado con la Administración, «los litigios a que pueda dar lugar la interpretación, ejecución y resolución de estos contratos se someterá a la jurisdicción contencioso-administrativa» (art. 6.º, 5).

#### c) CLASES DE CONTRATOS

Del artículo 6.º de la LAFC se puede desprender la existencia de dos clases de contratos administrativos de personal:

1. Contratos para la realización de trabajos específicos, concretos y de carácter extraordinario o de urgencia.

2. Contratos para la colaboración temporal en las tareas de una dependencia administrativa. El régimen de éstos es diferente, según su duración sea no superior o superior a un año.

Nota común a estas dos clases de contratos es que una vez celebrados debe darse cuenta de los mismos a la Comisión Superior de Personal (art. 6.º, 3).

Particular interés tiene esta comunicación a la Comisión Superior de Personal, si tenemos en cuenta que la inscripción en su Registro de Personal es requisito indispensable para que puedan acreditarse haberes a quienes deban figurar en el mismo (art. 12, 2).

#### d) REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN

En líneas generales, la contratación de personal está sometida a los siguientes requisitos:

1.º Existencia de crédito en la correspondiente partida que debe figurar en los presupuestos de cada Departamento para estas atenciones y con el carácter de gastos a justificar (art. 6.º, 4).

2.º Autorización del Ministro titular del Departamento para la contratación en general; la celebración de los contratos debe corresponder a otras autoridades del Departamento (Subsecretarios, Directores generales, etcétera), quienes a su vez podrán delegar la firma de cada contrato en los Jefes de los servicios dependientes de ellos, tanto centrales como periféricos.

Los contratos de colaboración temporal por tiempo superior a un año están sometidos a unas exigencias

especiales: la audiencia previa de la han de ser a la luz de la nueva Comisión Superior de Personal y su legislación: funcionarios contratados. aprobación por el Consejo de Ministros.

3.º Por último, la inscripción del contrato en el Registro de Personal, a la que ya nos hemos referido en el epígrafe anterior.

#### e) RÉGIMEN TRANSITORIO

La disposición transitoria sexta de la LAFC prevé la contratación de los actuales funcionarios eventuales y temporeros supeditándolo a que las necesidades del servicio hagan necesario que se prorrogue su permanencia en el mismo.

Una de las más positivas ventajas que ha introducido el nuevo Estatuto de Funcionarios Civiles del Estado ha sido la de configurar exacta y limitativamente las únicas figuras de funcionarios que han de existir: funcionarios de carrera (de Cuerpos Generales, de Cuerpos Especiales y titulares de plazas especiales no escalafonadas), funcionarios de empleo (eventuales e interinos) y funcionarios contratados.

Y para evitar que la nueva y precisa terminología padezca con el lastre que pudiera suponer que alguna de las actuales denominaciones que usa la LAFC (por ejemplo, eventuales) arrastren el contenido completamente diferente que tenían en la legislación anterior, establece en la disposición transitoria citada la necesidad de convertir a los antiguos temporeros y eventuales en lo que

Pero juntamente con esta traducción de los antiguos conceptos a los nuevos, también sería aconsejable, en aras de una beneficiosa uniformidad, preceptuar que todos aquellos contratos actualmente vigentes celebrados en virtud de disposiciones que hayan permitido la contratación de personal (v. gr.: Planes Nacionales que estén en marcha) se ajusten a lo dispuesto en el artículo 6.º de la LAFC, así como a las normas que se dicten para su desarrollo.

### III. Conclusión

A la vista de lo anteriormente expuesto podemos formular las siguientes conclusiones para la configuración del régimen de contratación de personal.

1.ª Que la contratación debe someterse a un procedimiento reglado que, sin restar la agilidad que la Administración necesita para hacer uso de este medio que se arbitra para conseguir en todo momento su eficacia, sea garantía de que la admisión de personal contratado obedece a necesidades reales y evidentes, pero temporales.

2.ª Que la contratación vaya a suponer en modo alguno la reorganización de las plantillas orgánicas de los servicios con la estancia, *sine die* del personal contratado, lo que lejos de aumentar la eficacia de la Administración, produce unos efectos completamente perturbadores para su buena marcha.—L. C. M.