



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de... solicita mediante escrito de fecha 17 de Octubre pasado, y registro de entrada en Diputación el 19 del mismo mes, se emita Informe jurídico por parte de este Departamento en relación con la “propuesta de Convenio (*sic*)”, presentada a negociación por los Sindicatos en representación de los funcionarios del Ayuntamiento. En concreto, se pide “se realice un informe jurídico, referido exclusivamente, a la adecuación de la propuesta a la normativa legal en materia de función pública”, a cuyo efecto se remite copia del documento que ha de ser objeto de Informe.

Antes de entrar a dilucidar si se ajusta a Derecho o no el documento presentado a negociación, conviene dejar claros algunos conceptos básicos referidos a la negociación colectiva en el ámbito público. A este respecto, hay que empezar diciendo que existen notables diferencias entre la negociación colectiva referida al personal funcionario y la que tiene lugar en el ámbito propio del personal laboral. No podemos, por ello, dejar de mencionar el desliz o error jurídico cometido por el Alcalde-Presidente en su escrito de petición de Informe al referirse a la propuesta de Acuerdo Marco (término utilizado en el título del documento) entregada por los Sindicatos, como Convenio, cuando es bien sabido que dicho término queda reservado específicamente para acoger los acuerdos y pactos referidos al personal sujeto al Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, conviene recordar que la distinción entre funcionarios y personal laboral de las Administraciones Públicas no está tanto en las funciones y cometidos que realizan unos y otros, como en el distinto régimen jurídico que rige las relaciones de empleo de los integrantes de uno y otro colectivo, y por ende de su negociación colectiva. Así, mientras la regulación de la negociación colectiva de los funcionarios aparece contemplada en los artículos 30 y siguientes de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada en lo que aquí interesa por la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



condiciones de trabajo de los empleados públicos; la regulación de la negociación colectiva del personal laboral, por el contrario, aparece regulada en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Por otra parte, cabe decir también que el sistema español de regulación de las condiciones de trabajo para los funcionarios públicos es un sistema muy legalizado sin apenas discrecionalidad, como consecuencia básicamente de dos fenómenos de reciproca influencia, como son, la fuerte intervención del Parlamento a la hora de determinar el estatuto jurídico de los funcionarios, y la negación de la libertad sindical en el ámbito del empleo público hasta tiempos no muy lejanos; por el contrario, las condiciones de trabajo del personal laboral han quedado remitidas tradicionalmente a la libertad de pactos, a través de la negociación, entre el empleador y los empleados, ya pertenezcan éstos al ámbito público o al privado. Además, la doctrina del Tribunal Supremo viene estableciendo de forma clara y reiterada que los derechos reconocidos por las leyes a los funcionarios públicos, no tienen, como sí sucede en el caso del personal laboral, carácter de mínimos mejorables, sino de condiciones legales o reglamentarias fijas no alterables por medio de la negociación colectiva.

El estatuto jurídico de los funcionarios está dotado, por tanto, de fuertes garantías de estabilidad propiciadas por la regulación de sus condiciones básicas de trabajo a través de la ley o el reglamento, en lugar de la negociación colectiva permitida en el ámbito privado. Todo ello con la intención de asegurar al máximo su imparcialidad y neutralidad en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos, evitando en lo posible el conflicto con la Administración a la que sirven. No en vano, el artículo 103.3 de la vigente Constitución española de 1978 establece que “la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos”, lo que limita notablemente la capacidad de negociación, tanto de la Administración como del funcionario, hasta el punto de que éste tendrá los derechos y deberes establecidos previamente mediante ley o reglamento, sin que la Administración pueda ampliarlos o extenderlos más allá de lo que establezcan las propias normas.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



Sobre la base de cuanto ha quedado expuesto, ya podemos pasar a analizar y valorar jurídicamente el contenido del documento propuesto por los Sindicatos. Pero, no sin antes dejar constancia de la dificultad que entraña conseguir, en sus propios términos, el objetivo pretendido por el Ayuntamiento de... de señalar en nuestro Informe “la adecuación de la propuesta a la normativa legal en materia de función pública”, dada la variada y compleja materia objeto de estudio.

INFORME

PRIMERO

Entrando en el fondo de la cuestión, examinamos a continuación los diversos artículos contenidos en la propuesta de Acuerdo Marco, siguiendo para ello un orden temático, que nos permita dar una respuesta global a aquellas cuestiones de similar contenido o finalidad. No obstante, con carácter previo, cabe recordar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35¹ de la Ley 9/1987, de 12 de junio, según la redacción dada a éste por la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, “*Los Pactos y Acuerdos deberán establecer las partes intervinientes...*” Como quiera que en el texto del Acuerdo remitido no figura ninguna referencia a las partes intervinientes, deberá incorporarse dicha referencia al texto.

Así mismo, por lo que se refiere al contenido del artículo 1º, no estaría de más precisar aún más el ámbito de aplicación del Acuerdo, en el sentido de considerarlo aplicable,

¹ **Artículo 35** Los representantes de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales y de las Organizaciones Sindicales o Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la presente Ley podrán llegar a Acuerdos y Pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia del Consejo de Ministros, Consejos de Gobierno de Comunidades Autónomas u órganos correspondientes de las Entidades Locales. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal de estos órganos en su ámbito respectivo. Los Pactos y Acuerdos deberán establecer las partes intervinientes y el plazo de vigencia, así como su ámbito personal, funcional y territorial. Por acuerdo de las partes, podrán establecerse comisiones de seguimiento de los Pactos y Acuerdos.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



tanto al personal funcionario en activo, como al personal jubilado, en aquello que pudiera afectarles en sus derechos y deberes.

SEGUNDO

El artículo 2º del texto del Acuerdo, bajo la rúbrica de “Vigencia, Duración y Prórroga”, habla de la entrada en vigor de éste “desde la firma del mismo”. En principio no hay tacha de ilegalidad que hacerle, pues, la firma del documento perfecciona el acuerdo. Ahora bien, no está de más recordar que, de acuerdo con lo previsto en el mismo artículo 35 anteriormente citado, *“Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal [del Acuerdo]...”* por el órgano competente del Ayuntamiento. En este caso, el Pleno del Ayuntamiento, como órgano competente para la aprobación de aquellas cuestiones que por su importancia afecten al personal^{2 3}

TERCERO

Respecto de lo dispuesto en los artículos dedicados a la “Comisión de Seguimiento”, “Funciones” y “Reglamento de Funcionamiento”, cabe decir, con carácter general, que precisan de una mejora técnica indudable, mediante la introducción de apartados y una mejor ordenación de sus contenidos, sobre todo por lo que respecta al artículo 5º.

En el artículo 3º, relativo a la “Comisión de Seguimiento”, se sugiere que la constitución de la misma tenga lugar antes de los 30 días desde la entrada en vigor del Acuerdo Marco, en lugar de “desde la aprobación del Acuerdo Marco”. Para ello, de acuerdo

² Art. 22.2, letra i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:

2. Corresponden, en todo caso, al Pleno las siguientes atribuciones:

.....

i) La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.

³ Artículo 50.3 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales:

Corresponden al Pleno, una vez constituido conforme a lo dispuesto en la legislación electoral, las siguientes atribuciones:

.....

3. Aprobar el Reglamento Orgánico, las Ordenanzas y demás disposiciones de carácter general que sean de la competencia municipal.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



con lo dicho en el punto anterior, sería muy conveniente precisar la fecha de entrada en vigor del Acuerdo, una vez aprobado por el Ayuntamiento Pleno.

En cuanto a las “Funciones” a desarrollar por la Comisión de Seguimiento, sería preciso acotar la competencia recogida en la letra d) de su texto, en el sentido de limitar su intervención a aquellos temas o asuntos recogidos en el propio Acuerdo Marco, pues tal como está redactada permite que cualquiera de las partes atribuya cualquier tipo de cuestión a la Comisión.

Por lo que respecta al cambio de denominación de Comisión de Seguimiento a Comisión Paritaria, efectuada en el Artículo 5º, cuando se habla de las reuniones extraordinarias de aquella, no vemos motivos para dicho cambio de denominación. Además, como decíamos al principio de este punto, todo él debe ser estructurado de una forma más clara y precisa procurando agrupar y numerar por materias su contenido. En cuanto a la convocatoria de las reuniones con diez días de antelación, debería precisarse que se está refiriendo, lógicamente, a las reuniones ordinarias, pues las extraordinarias ya tienen fijada su fecha mínima de convocatoria. Por otra parte, sería muy conveniente precisar que la información a facilitar por la Corporación será aquella que afecte a cuestiones competencia de la Comisión.

CUARTO

Respecto de los artículos correspondientes a “Jornada Laboral”, “Jornada Reducida”, “Jornadas Especiales” y “Vacaciones”, cabe recordar de inicio lo dicho en la introducción del presente Informe sobre la rigidez de las condiciones legales estatutarias de los funcionarios, que apenas dejan margen a la negociación y discrecionalidad administrativa. En este sentido, y por lo que a la jornada laboral se refiere, además de la remisión genérica a la legislación de Castilla-La Mancha, no deber olvidarse lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en el sentido de que *“La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado...”*. Pues, por



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



mucho que exista una regulación de jornada en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la jornada aplicable a los funcionarios de la Administración Local será, en todo caso, la prevista para los funcionarios de la Administración General del Estado⁴. No obstante, si bien puede negociarse previamente con la representación sindical la distribución de la jornada de trabajo, debe quedar muy claro, en todo caso, las atribuciones del Alcalde en esta materia.

Por lo que respecta a la jornada reducida, además de lo dicho en el párrafo anterior, hay que añadir que la fórmula empleada en el Acuerdo Marco, en nuestra opinión, queda muy abierta y expuesta, por tanto, a posibles peticiones abusivas por parte de los interesados. Por ello, se sugiere una mayor concreción, a través, sobre todo, de la fijación de supuestos concretos de concesión de reducción de jornada, y el respeto absoluto del cómputo anual de horas establecido para los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

En cuanto al contenido correspondiente a las “Jornadas Especiales”, además de las advertencias que en materia de jornada de trabajo se vienen haciendo con carácter general, convendría concretar los colectivos del personal funcionario del Ayuntamiento que se verán afectados por dicho tipo de jornadas.

En cuanto a las “Vacaciones”, el artículo 142⁵ del 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, reserva a la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma y, supletoriamente, de la Administración del Estado, el reconocimiento del derecho de los funcionarios locales a las vacaciones, permisos y licencias, de forma que en este ámbito la negociación no podrá ir más allá de lo establecido legalmente. A este respecto, se

⁴ **Fundamento de Derecho Sexto de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 608/2004, de 9 de diciembre (RJCA 2005/167)**

⁵ **Artículo 142.** Los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



recomienda la lectura del Fundamento de Derecho Séptimo de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Albacete, citada en la nota número 4, que concluye afirmando que el término legislación empleado por el referido artículo 142 debe ser interpretado en sentido formal y, por tanto, como la Ley autonómica no regula la cuestión, es de aplicación la legislación estatal al respecto. En definitiva, las vacaciones se encuentran reguladas en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, según la redacción dada al mismo por el artículo 51 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. En dicho artículo se fija el derecho de los funcionarios a una vacación retribuida, por año completo de servicio, de un mes natural *“o de veintidós días hábiles anuales”*, en lugar de los 23 que figuran en el texto del Acuerdo Marco.

Respecto del disfrute de 5 días más de vacaciones, en caso de solicitud y denegación de su disfrute durante los meses de verano, es difícil que pueda seguir manteniéndose dicha propuesta, por cuanto, de conformidad con cuanto venimos diciendo y de acuerdo con lo previsto en el artículo 94 de la LRBRL, *“La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en computo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado”*. Por la misma razón, no debe admitirse el aumento en un día de vacaciones por años de servicio, pues, primero, el límite por Ley está en 26 días y la proporción es de un día hábil más a los veintidós iniciales, tras 15, 20, 25 y 30 años de servicio⁶.

⁶ **Artículo 68 del Texto Refundido de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero:**

1. Todos los funcionarios tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

2. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

3. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



QUINTO

El artículo 10º del Acuerdo Marco, correspondiente a las “Licencias retribuidas”, se limita a recoger el contenido de los artículos 68 del Texto Refundido de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Nuestra opinión a este respecto es que, al objeto de evitar dudas interpretativas, sería mejor, o remitir en bloque dichos derechos a las disposiciones normativas indicadas, o reproducir tal cual lo dispuesto en los artículos citados, pues el recoger las licencias en el Acuerdo Marco se refunden y agrupan determinadas Licencias, hasta el punto de que en algún caso se producen reiteraciones entre permisos, como la que se produce entre los números 6 y 10.

El contenido de las letras A), B) y C) es un ejemplo fiel de lo que decimos en el párrafo anterior. En cuanto a la letra A), el contenido fue introducido por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplió a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecían medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, que adicionó un nuevo número al artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, posteriormente modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En cuanto a la letra B), su contenido ha quedado desfasado tras la reciente modificación del Código Civil admitiendo el matrimonio entre personas del mismo sexo. Por su parte, lo dispuesto en la letra C) redundante en regular y además mal, al restar días de disfrute a los funcionarios, lo que ya viene dispuesto por normas de rango reglamentario para el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha⁷, aplicables en este caso, en

⁷ **Artículo 11 de la Orden de la Consejería de Administraciones Públicas, de 24 de junio de 2003:**
Permisos por asuntos particulares.

1. Los funcionarios tendrán derecho a disfrutar de diez días anuales por asuntos particulares o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese inferior al año, los cuales se distribuirán de la siguiente manera:

a) Ocho días que podrán disfrutarse a elección del funcionario a lo largo del año y hasta el día 31 de enero del año siguiente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



lugar de la regulación establecida para la Administración General de Estado⁸, por ser una materia deslegalizada.

Bajo la rúbrica de “Permisos retribuidos” se agrupan una serie de derechos que son reiteración de otros ya regulados y de forma distinta en ocasiones. Se propone una refundición en este sentido y reconocer sólo aquellos permisos previamente recogidos en las normas que fijan las condiciones de trabajo de los funcionarios.

En cuanto a las “Licencias no retribuidas”, reguladas en el artículo 11º, sería muy conveniente recoger de forma expresa el límite de tres meses cada dos años, establecido en el artículo 73 del Texto Refundido de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado. Y respecto del artículo 12, relativo a las “Excedencias”, se recomienda sin más la remisión a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 30/1984 anteriormente citada, para evitar dudas interpretativas.

SEXTO

Respecto del artículo 13º, bajo la rúbrica de “Ampliación de plantilla”, se recomienda simple y llanamente su supresión, pues, primero, la realización de horas extraordinarias es

b) Dos días que coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre, salvo para los funcionarios que estando destinados en centros de trabajo abiertos durante esos días, les corresponda prestar servicio en dichas fechas, en cuyo supuesto estos días se acumularán a los de libre elección.

Cuando el 24 y el 31 de diciembre se correspondan con sábados o domingos, los días de libre elección se incrementarán en dos».

⁸ Resolución de 10 de marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

Punto Noveno. Vacaciones, permisos y licencias

.....

2. A lo largo del año, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores, que se comunicará a la respectiva unidad de personal, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

3. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Información, Registro General y todos aquellos contemplados en el punto undécimo de las presentes instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la AGE.

.....



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



voluntaria para el trabajador, y, segundo, existen ya unos límites legales para la realización de horas extraordinarias que, en principio, deben ser respetados por el Ayuntamiento. Además, siempre que la realización de horas se compense por tiempos equivalentes de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán como tales.

Por lo demás, el Ayuntamiento debe mantener en sus manos la potestad de decidir cuando está en situación de aumentar su plantilla, sin necesidad de ataduras o compromisos previos que mermen su capacidad de autoorganización, y sin perjuicio de oír a las centrales sindicales cuando se decida la ampliación.

SÉPTIMO

El artículo 14º, relativo a “Promoción y Provisión de vacantes”, además de la remisión a la normativa propia en la materia, debe suprimir por innecesaria la remisión a lo establecido en el Capítulo II del Título III de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, pues la mayoría de los artículos que afectan a las Corporaciones Locales han sido ya incorporados a la tantas veces citada Ley 30/1984, en sus artículos 19 a 22, y son, por tanto, de aplicación directa, según lo dispuesto en el artículo 129.1, letra c)⁹, del Real Decreto Legislativo 781/1986 ya citado.

En cuanto al párrafo cuarto final, teniendo en cuenta el tamaño del Ayuntamiento de..., es claramente prescindible.

OCTAVO

El artículo 16º con el título de “Contrataciones” debiera limitarse a recoger lo dispuesto en el artículo 6.4¹⁰ de la Ley castellano-manchega 7/2001, de 28 de junio, de

⁹ **Artículo 129.** 1. Corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministro de *Administración Territorial*:

.....
c) Establecer las normas básicas específicas de la carrera administrativa, especialmente en cuanto se refiere a la promoción y movilidad.

¹⁰ **Artículo 6.** Selección de funcionario de carrera

.....



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



Selección de personal y Provisión de Puestos de Trabajo, que reconoce a las centrales sindicales el derecho a la designación de uno de los vocales, al menos, en sintonía con los pactos suscritos en el ámbito de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En cuanto a la selección de interinos podría tenerse en cuenta también lo dispuesto en el artículo 7¹¹ de la misma Ley 7/2001 citada, adaptándolo a la organización propia del Ayuntamiento de...

NOVENO

En principio la redacción del artículo 17º, relativo a la “Movilidad de Personal”, parece confusa y mezcla distintas situaciones con regulación específica, como las comisiones

4.- Los órganos de selección encargados del desarrollo y calificación del proceso selectivo serán nombrados por el órgano convocante y estarán constituidos por un número impar de miembros, titulares y suplentes, no inferior a cinco, todos ellos funcionarios de carrera del mismo o diferente Cuerpo o Escala del que sea objeto de selección y con un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso, procurándose su especialización en función del contenido de los correspondientes programas. *Uno de los vocales, al menos, será designado a propuesta de las organizaciones sindicales de acuerdo con los pactos que se suscriban en el ámbito previsto en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*

¹¹ Artículo 7.- Selección de funcionarios interinos

1.- Los funcionarios interinos deberán reunir los requisitos generales exigidos para la participación en los procesos selectivos de acceso como funcionarios de carrera a los Cuerpos y Escalas correspondientes.

2.- La selección de funcionarios interinos se realizará mediante la constitución de bolsas de trabajo con los aspirantes de los procesos selectivos convocadas en desarrollo de las correspondientes Ofertas de Empleo Público por el sistema general de acceso libre o por aquellos otros que legalmente se establezcan; en estas bolsas de trabajo se integrarán aquellos aspirantes que sin haber superado el proceso selectivo hubiesen superado al menos un ejercicio del mismo. En ausencia de bolsas de trabajo y hasta tanto se conformen las resultantes de la correspondiente Oferta de Empleo Público, la selección de este personal se realizará mediante convocatoria específica, a través del sistema de oposición, o de forma excepcional, cuando la naturaleza de los puestos de trabajo así lo determine, de concurso.

3.- Los procesos selectivos para el nombramiento de los funcionarios interinos procuraran la máxima agilidad en su selección.

4.- Las convocatorias de los procesos selectivos de funcionarios interinos se realizarán por la Consejería de Administraciones Públicas cuando las vacantes sean comunes a toda la Administración de la Junta de Comunidades, y por las Consejerías a las que los puestos estén adscritos mayoritariamente cuando no sean comunes; en este último caso, las bases de la convocatoria deberán ser informadas favorablemente por la Consejería de Administraciones Públicas.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



de servicio o las permutas, con otras que afectan simplemente a la movilidad. En general, además de lo ya dicho sobre la indisponibilidad de la negociación de las condiciones de trabajo de los funcionarios que afecten a su estatuto básico, no estaría de más echar un vistazo a la Resolución de 9 de marzo de 2005 de la Dirección General de Trabajo e Inmigración de la Consejería de Trabajo, por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del Acuerdo entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y Organizaciones Sindicales sobre Condiciones de Trabajo en la Administración para el período 2005-2007.

Lo mismo podría decirse respecto del “Fondo de Acción Social” y la “Formación”, cuestiones todas ellas abordadas, respectivamente, por los artículos 19º y 20º, con mención especial en este último caso de la vigente adhesión por parte del Ayuntamiento al Plan de Formación Continua gestionado por Diputación.

Por otra parte, el contenido del artículo 18º, relativo a las “Indemnizaciones por ocupar puestos de trabajo de superior categoría”, o es redundante, o requiere de una mayor precisión, pues, lo legal es que el funcionario cobre las retribuciones propias del puesto desempeñado, es decir, el complemento específico asignado al puesto.

DÉCIMO

El contenido del artículo 21º, bajo el título de “Prestaciones varias y Plan de fomento de Jubilación”, es claramente ilegal en lo que se refiere al “Plan de fomento de jubilación”, pues, como dice el Fundamento de Derecho Decimoprimer de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Albacete citada en la nota 4, *“o son retribuciones o son prestaciones complementarias de Seguridad Social. Pues bien, si son retribuciones, entonces son ilegales por vulnerar el artículo 23 de la Ley 30/84, de 2 de agosto,... Y si son, como parece, percepciones complementarias y paralelas al sistema de Seguridad Social, hay que decir que el Ayuntamiento (...) no puede pretender, ...ejercer por su cuenta de Seguridad Social...”*. En definitiva, en la medida en que tales premios constituyen una remuneración diferida y no prevista en el vigente régimen retributivo, han de considerarse ilegales.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



Respecto del contenido del resto del artículo, en principio, algunas de las obligaciones que en él se imponen al Ayuntamiento parecen desorbitadas, y en nuestra opinión, sería más coherente, en línea con lo que venimos diciendo, recoger una cláusula general que obligue al Ayuntamiento a cumplir con las disposiciones vigentes en materia de prevención de riesgos laborales y de protección eficaz de la salud de sus funcionarios en el ejercicio de sus funciones, remitiéndose en lo demás al régimen general de protección y seguridad social aplicable a los funcionarios.

UNDECIMO

El contenido del artículo 22º, de la forma en que está redactado, no se entiende muy bien. En cualquier caso, en esta materia habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 64 del 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 provisión de puestos de trabajo y de promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

Por lo que respecta al artículo 23º, relativo a la “Asistencia jurídica y garantía de accidentes de trabajo”, se sugiere la supresión de la frase “que no recojan los seguros establecidos”, contenida en el párrafo primero, así como, el párrafo tercero en su integridad por reiterativo. En cuanto al contenido el párrafo cuarto referente a la Policía Local, se sugiere su ubicación en el Anexo previsto en el propio Acuerdo Marco para ésta.

En cuanto al contenido del artículo 24º sobre “Seguridad y Salud”, en base a los argumentos expuestos con anterioridad, se sugiere la supresión de los dos párrafos finales referentes a las compensaciones para medicamentos y suscripción a compañías privadas de salud. Respecto de los artículos 25º, relativo a “Reconocimientos médicos”, y 26º, dedicado al “Vestuario de trabajo”, nada hay que añadir.

En el artículo 27º sobre “Competencias Sindicales” se contempla la posibilidad de “elegir un representante, y su suplente, en las Comisiones Informativas...”. No obstante, de



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



acuerdo con lo previsto en el artículo 123¹² del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, las Comisiones Informativas estarán integradas exclusivamente por miembros de la propia Corporación. Por lo que respecta al contenido de los artículos 28º, 29º y 30º, dedicados, respectivamente, a regular las “Garantías sindicales”, “Obligaciones sindicales” y “Derecho de huelga”, se sugiere la remisión, con carácter general, a la normativa específica vigente en cada caso, manteniendo, en cuanto al crédito por horas sindicales, lo dispuesto en el artículo 11¹³ de la ya citada Ley 9/1987, de 12 de junio.

DUODECIMO

¹² **Artículo 123.**

1. Las Comisiones Informativas, integradas exclusivamente por miembros de la Corporación, son órganos sin atribuciones resolutorias que tienen por función el estudio, informe o consulta de los asuntos que hayan de ser sometidos a la decisión del Pleno y de la Comisión de Gobierno cuando ésta actúe con competencias delegadas por el Pleno, salvo cuando hayan de adoptarse acuerdos declarados urgentes.

¹³ **Artículo 11.**

Los miembros de la Junta de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oída la Junta de Personal o restantes Delegados de personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 funcionarios: 15.

De 101 a 250 funcionarios: 20.

De 251 a 500 funcionarios: 30.

De 501 a 750 funcionarios: 35.

De 751 en adelante: 40.

Los miembros de la Junta de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a su acumulación, sin que ésta se pueda efectuar en cuantía superior a diez horas mensuales a favor de los funcionarios que ocupen los puestos de trabajo previstos en el apartado b), número 1, artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del funcionario en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



Respecto de lo dispuesto en los artículos 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40 del Acuerdo Marco, relativos a distintos conceptos retributivos de los funcionarios, además de a la valoración de puestos de trabajo y horario de oficina, puede afirmarse, con carácter general, que éstos deberán respetar, en todo caso, la regulación contenida en las normas legales aplicables al caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 93¹⁴ de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por tanto, en materia de retribuciones, salvo en lo que afecta a las complementarias, dentro de los máximos y mínimos fijados previamente por el Estado, el margen de negociación es muy reducido. Por ello, se sugiere, o la supresión sin más de los artículos que nada nuevo añaden a lo ya regulado, o su remisión a la regulación establecida, con carácter general, en las normas de aplicación en cada caso. A este respecto, en cuanto al “Complemento específico”, “Complemento de productividad” y “Gratificación por servicios extraordinarios”, se recomienda la lectura de los Fundamentos de Derecho Octavo, Noveno y Décimo de la Sentencia citada en la nota nº 4 del presente Informe. En cuanto al concepto de “disponibilidad” con que se retribuye al funcionario encargado del agua, se sugiere su integración, siempre que ello fuera posible, en algunos de los conceptos incluidos dentro de las retribuciones complementarias.

Por lo que respecta a la “Valoración de puestos de trabajo”, debe quedar muy claro que la competencia corresponde en todo caso a la Corporación, sin perjuicio de que puedan ser oídas las centrales sindicales. Lo mismo cabe decir de la distribución del “Horario de oficina”, que corresponderá, en todo caso, al Alcalde, quien, oídas las centrales sindicales, podrá fijar una nueva distribución. En la medida en que el horario puede afectar a la jornada

¹⁴ **Artículo 93.** 1. Las retribuciones básicas de los Funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



de trabajo de los funcionarios, cabe recordar que ésta será en cómputo anual la misma que la de los funcionarios de la Administración del Estado¹⁵, establecida en 1.647 horas anuales a través de la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 10 de marzo de 2003, por la que se dictan Instrucciones sobre Jornadas y Horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

DECIMOTERCIO

Por lo que respecta al “Anexo de Policía”, sorprende de entrada la mención efectuada en la introducción, sobre el reconocimiento que hace la “parte funcional” de las especiales características del trabajo de la Policía Municipal. En primer lugar, porque la propia Policía forma parte del colectivo funcional y, por tanto, no puede ser juez y parte al mismo tiempo, y luego, porque el colectivo funcional en cuanto tal no tiene legitimidad para reconocer o dejar de reconocer el trabajo específico de la Policía.

En cuanto a la retribución y demás compensaciones previstas bajo el título de “Servicios nocturnos, festivos y domingos” y “Calendario laboral: jornada y horario”, hay que empezar recordando lo dicho respecto de la legalización de los conceptos retributivos de los funcionarios. A este respecto, hay que decir que no es posible legalmente reconocer una compensación monetaria por la prestación del servicio en horario nocturno, sin mencionar expresamente el concepto retributivo en base al cual se retribuye. Por lo que respecta a la compensación a efectuar por la disponibilidad en domingos y festivos, dentro de los límites establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, no parece que exista impedimento alguno para que el Ayuntamiento, en uso de la

¹⁵ **LRBRL.- Artículo 94.** La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

discrecionalidad que tiene reconocida en este ámbito, pueda establecer una determinada cuantía para retribuir las horas trabajadas en domingos y festivos.

Respecto del resto de las condiciones de trabajo propuestas para los Policías Municipales, hay que dejar muy claro que, dado el carácter específico de su función, éstos se encuentran en servicio permanente, lo que de forma necesaria habrá de incidir en sus condiciones de trabajo. Por tanto, no deben existir limitaciones a la hora de fijarles servicios en días festivos o turnos de noche, sin perjuicio del respeto escrupuloso del cómputo anual de horas trabajadas, que habrán de ser las mismas que para el resto de funcionarios, y del respeto de su derecho al descanso semanal o por fiestas, que habrán de serles compensados mediante otros días laborables libres o mediante la contraprestación monetaria que se negocie. En todo caso, en nuestra opinión, nunca deberá quedar a la libre elección del funcionario el disfrute de los días de descanso, para lo cual resultaría muy conveniente que se fijara un calendario negociado en el que se establezcan los días de descanso y los turnos a realizar.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no supe en caso alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo a 16 de Noviembre de 2005