



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de... solicita mediante escrito de fecha 28 de marzo pasado, y registro de entrada en Diputación el 31 del mismo mes, se emita Informe jurídico por parte de este Departamento en relación con la viabilidad del proyecto de Acuerdo Marco con los funcionarios del Ayuntamiento, así como, *“sobre las retribuciones y complementos salariales de la Policía Local..., en cuanto a lo establecido en la Disposición Transitoria 2ª, apartado II, y apartado III,...”* de la Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha, y forma de integración de éstos en el grupo C, haciendo especial hincapié en el sentido que deba darse a la expresión “a extinguir”, utilizada en el precepto citado. A tal efecto, se remite copia del documento que ha de ser objeto de Informe.

Antes de entrar a analizar el contenido del documento sobre el que se solicita el Informe, conviene dejar claros algunos conceptos básicos referidos al régimen jurídico de la negociación colectiva de los funcionarios públicos. A este respecto, cabe recordar que existen notables diferencias entre la negociación colectiva referida al personal funcionario y la que tiene lugar en el ámbito propio del personal laboral.

La distinción entre funcionarios y personal laboral, contemplados ambos en su condición de empleados públicos 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 también 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 condiciones de trabajo de los empleados públicos, la regulación de la negociación colectiva del personal laboral, por el contrario, aparece regulada en los artículos



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



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, el sistema español de regulación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos es un sistema muy legalizado, sin apenas discrecionalidad, como consecuencia, básicamente, de dos fenómenos de recíproca influencia, como son, la amplia intervención del Parlamento a la hora de determinar el estatuto jurídico de los funcionarios, y la negación, hasta tiempos no muy lejanos, de la libertad sindical en el ámbito de negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. 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 e inalterables 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 del reglamento, en contraposición a la negociación colectiva permitida en el ámbito privado; y 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. En este sentido, tras declarar el artículo 103.3 de la vigente Constitución española de 1978 que *“la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos”*, la capacidad de negociación, tanto de la Administración como del funcionario, queda notablemente limitada 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, podemos ya pasar a analizar y valorar jurídicamente el contenido del documento sometido a nuestra consideración, procediendo en tal sentido a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO

Entrando ya en el fondo de la cuestión, lo primero que procede es examinar 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, y por lo que se refiere al contenido del artículo 2º, sobre ámbito personal y territorial del Acuerdo, además de considerar que debe precisarse aún más su ámbito de aplicación, en el sentido de extender su aplicación, tanto al personal funcionario en activo, como al personal en excedencia o jubilado, en aquello que pudiera afectar a sus derechos y deberes en relación con el Ayuntamiento, no estaría de más establecer una separación formal entre las disposiciones aplicables de forma exclusiva al personal de la policía municipal de aquellas otras comunes a todo el personal funcionario.

SEGUNDO

El artículo 3º del texto del Acuerdo, bajo la rúbrica de **“Vigencia, Duración y Prórroga”**, habla de la entrada en vigor de éste *“el día siguiente de su aprobación por el Pleno de esta Corporación, aunque su aplicación a efectos retributivos se retrotraerá al 1 de enero de 2006”*. En principio no hay tacha de ilegalidad que hacerle, pues, aun cuando la firma del documento es la que perfecciona el acuerdo, el artículo 35¹ de la Ley 9/1987, de 12

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



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



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, establece que *“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.

Por lo que respecta a la retroactividad del contenido del Acuerdo en materia retributiva, en principio, no se aprecia impedimento legal alguno, con las salvedades que luego se dirán al abordar la cuestión retributiva recogida en el Acuerdo. No obstante, si puede plantear problemas, desde el punto de vista de la correcta operativa de ejecución y liquidación presupuestaria anual, tratar de extender más allá del vigente ejercicio los acuerdos retributivos propuestos.

TERCERO

Respecto de los artículos 6º, 7º, 8º 9º y 10º, relativos a **“Jornada Laboral”**, **“Gratificaciones por servicios extraordinarios”**, **“Nocturnidad”**, **“Festivos y domingos”** y **“Complementos retributivos”**, cabe recordar de inicio lo dicho en la introducción del presente Informe sobre la rigidez de las condiciones legales y estatutarias fijadas para 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, 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...”*. Esto es, la jornada aplicable a los funcionarios de la Administración Local será, en todo caso, la misma, en cómputo anual, que la establecida para

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



los funcionarios estatales, que en la Resolución de 20 de diciembre de 2005 (BOE nº 309 de 27/12/2005) viene establecida en treinta y siete horas y media de trabajo efectivo semanal, con carácter general, y en cuarenta horas para los funcionarios obligados a prestar sus servicios en régimen de especial dedicación.

En este punto, hay que recordar también que, con independencia de que exista una regulación de la jornada específica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Local será, en todo caso, la prevista para los funcionarios de la Administración General del Estado². Por tanto, podrá negociarse previamente con la representación sindical la distribución global de la jornada de trabajo, no su cómputo anual, debiendo quedar muy claro que, en todo caso, una vez establecida la jornada en cómputo anual, la fijación de horarios y el establecimiento de los turnos que sean precisos, atendiendo a las disponibilidades de personal y a los servicios a realizar, corresponde a la Alcaldía, previa negociación, en su caso, con los representantes del personal.

Por lo que respecta a las “horas trabajadas en sábado” y a la reducción de jornada en la semana de Fiesta local y Navidad, habrá de estarse para su concreción a lo que se acuerde primero respecto de la jornada normal de trabajo, sugiriéndose en este punto la lectura previa de la Resolución de 20/12/2005, anteriormente citada, como guía y posible modelo a seguir. Por lo demás, en línea con lo apuntado en el punto primero del presente Informe sobre la necesidad de individualizar el régimen específico aplicable al personal de la Policía Municipal, se recomienda desplazar la retribución contemplada en el artículo 6º, por estar sometidos a turno, así como todo lo referente a la regulación de éstos hacia el capítulo adecuado. Lo mismo puede decirse respecto de la “nocturnidad”, “festivos y domingos”.

En cuanto al contenido correspondiente al artículo 7º, “Gratificaciones por servicios extraordinarios”, además de lo dispuesto en el artículo 93³ de la Ley 7/1985, de 2 de abril,

² Ver a este respecto el 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)

³ Artículo 93.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



Reguladora de las Bases del Régimen Local, respecto de las retribuciones complementarias, deberá tenerse en cuenta lo establecido, con carácter general, para el resto de los funcionarios públicos, correspondiendo al Pleno de la Corporación la fijación del crédito global dentro de los límites que al efecto se señalen por el Estado. En este sentido, de conformidad con lo dispuesto también en el artículo 153⁴ del Texto Refundido de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, la primera limitación vendrá establecida por los incrementos anuales recogidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, así como, por los porcentajes establecidos en el artículo 7, en relación con lo dispuesto en el artículo 6 anterior, 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.

Por tanto, siempre con el límite establecido en el citado artículo 7 del Real Decreto 861/1986, en nuestra opinión, no existe inconveniente legal alguno para que se establezca un cuadro de referencia, que, en caso de realización de servicios extraordinarios, permita determinar la cuantía de la gratificación aplicable.

Por lo que respecta a los distintos conceptos retributivos recogidos en el artículo 10º debe afirmarse, con carácter general, que aquéllos deberán respetar, en todo caso, la

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.

⁴ Artículo 153.

1. Los funcionarios de Administración local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en dicha Ley ni, incluso, por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.

Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de las Corporaciones.

3. La estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de Administración local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



regulación contenida en las normas legales aplicables, de conformidad con lo establecido en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, reproducido en nota 3 anterior, y en el artículo 153 del Texto Refundido de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, reproducido, así mismo, en nota 4 anterior.

En materia de retribuciones, por tanto, el margen de negociación es muy reducido, salvo en lo que al complemento específico se refiere, debiendo estarse por ello a lo dispuesto con carácter general en las disposiciones del Estado. Por ello, se sugiere, o la supresión sin más del artículo porque nada nuevo añade a lo ya regulado, o su remisión a la regulación establecida con carácter específico por las normas en cada caso aplicables.

CUARTO

Por lo que respecta al contenido del Capítulo III, “**Vacaciones, licencias, permisos y excelencias**”, cabe decir lo siguiente: 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 ya establecido por las respectivas Administraciones. A este respecto, se recomienda la lectura del Fundamento de Derecho Séptimo de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Albacete, citada en la nota número 2 anterior, que concluye afirmando que el término legislación empleado por el

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



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”; derecho que se reitera en el artículo Noveno de la Resolución del Estado de 20/12/2005, citada anteriormente, cuya consulta se recomienda, así como el mencionado artículo 68 y el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, para fijar los términos concretos de la materia objeto de regulación en el Capítulo comentado.

Deberá tenerse en cuenta también en este ámbito lo dispuesto en el artículo 11⁶ de la Orden de la Consejería de Administraciones Públicas, de 24/6/2003, para el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, aplicable en este caso, en lugar de la regulación establecida para la Administración General de Estado⁷, por ser una materia deslegalizada.

⁶ Artículo 11.

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.

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».

⁷ 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

.....



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



QUINTO

En cuanto al contenido del Capítulo IV sobre **“Acción social y otras prestaciones”**, puede consultarse la Resolución del Estado de 20/12/2005, tantas veces citada, y dictada tras acuerdo alcanzado con la representación sindical en la Mesa General de Negociación, así como, aquellas otras Resoluciones que pudieran contener cuestiones idénticas o similares a las recogidas en el citado Capítulo IV objeto de comentario, y, más concretamente, la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, en la que se contemplan, además del llamado “Plan Concilia”, otras medidas en relación con la jubilación de los funcionarios del Estado, que muy bien pueden servir como guía y modelo para el propuesto Acuerdo Marco.

SEXTO

Por lo que respecta al contenido del Capítulo V, **“Sistema de acceso”**, al ser una materia suficientemente regulada por la normativa legal de aplicación, resulta claramente prescindible, pues se limita a reiterar lo dispuesto en la referida normativa legal de aplicación.

Lo mismo puede decirse respecto del contenido del Capítulo VI, que bajo la rúbrica de **“Asamblea, Derecho de huelga y Secciones sindicales”**, pretende regular lo ya dispuesto 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, y demás disposiciones legales aplicables, como en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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



Otro tanto puede afirmarse respecto del contenido del Capítulo VII, referido a la **“Prevención de riesgos laborales”**, cuya normativa específica se contempla en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y del contenido del Capítulo VIII, sobre **“Régimen disciplinario”**, previsto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y demás disposiciones concordantes.

SÉPTIMO

En cuanto a la cuestión planteada respecto de las retribuciones y complementos salariales a percibir por el personal de la Policía Municipal, al amparo de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda, apartados 2 y 3, y sobre el procedimiento a seguir para su integración en el nivel 22, grupo C, así como, sobre el sentido que ha de darse a la expresión “a extinguir” utilizada por el citado precepto en su apartado 2, cabe decir, en primer lugar, que, de acuerdo con lo previsto en el referido apartado 2, transcurridos dos años desde la entrada en vigor de la Ley regional 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha, *“los funcionarios que cuenten con la titulación académica requerida para el acceso a la Escalas y Categorías en las que se les reclasifica quedarán integrados, a todos los efectos, en dichas Escalas y Categorías”*.

Es decir, durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de la referida Ley, los funcionarios que integran la Policía Local de... han debido ser clasificados, sólo a efectos retributivos, en el nivel 22, grupo C, de los previstos en el artículo 25 de la Ley citada en la disposición objeto de comentario, sin que ello haya debido suponer para el Ayuntamiento incremento alguno del gasto público, ni modificación del cómputo anual de los importes totales de las retribuciones presupuestadas para los funcionarios afectados. Pues, aunque el Ayuntamiento viene obligado por Ley a cumplir con la clasificación ordenada y, en consecuencia, a abonar a aquéllos las retribuciones básicas correspondientes al grupo C, nivel 22, debió, a su vez, para cumplir con la segunda parte del precepto, reducir el exceso resultante en las percepciones totales de los afectados, mediante la correspondiente corrección de sus retribuciones complementarias, modificando a la baja el complemento



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



específico, pues, el complemento de destino no puede ser, en ningún caso, inferior al nivel establecido por la propia Ley o al grado personal consolidado por cada funcionario.

La indicada adecuación de retribuciones, durante los dos primeros años de vigencia de la Ley regional 8/2002, sería, por tanto, competencia de la Alcaldía, ya que en ese momento no se produce una verdadera integración de los funcionarios afectados en el grupo C; mientras que, a partir del tercer año, desde la entrada en vigor de la citada Ley, sí se produciría la verdadera integración, para lo cual los interesados deberán solicitar su integración en el nivel 22, grupo C, acompañando a su solicitud los documentos en los que se acredite estar en posesión de la titulación adecuada para su integración en el referido grupo, y si no la poseen –dice la norma-, deberán solicitar que se les clasifique en dicho grupo con la calificación de “a extinguir”; situación que les inhabilita, por ejemplo, para promocionar a un grupo superior, y en la que permanecerán hasta que acrediten la obtención de la titulación académica adecuada para el acceso a dicho grupo. En ambos casos, la integración deberá hacerse de forma obligatoria, mediante el correspondiente acuerdo de Pleno modificando la plantilla o, en su caso, la relación de puestos de trabajo, pues, estamos en presencia de un derecho subjetivo reconocido en la propia Ley.

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 5 de Abril de 2006