



**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 31 de enero 2007 y registro de entrada en Diputación el 8 de febrero, se emita informe jurídico por parte de este Departamento en relación con el "proyecto de Convenio Colectivo", presentado a negociación por los Sindicatos en representación de los funcionarios del Ayuntamiento. En concreto, se pide *"se emita informe sobre si alguno de los apartados regulados en el citado proyecto de Convenio pudiera infringir la legislación aplicable a los mismos"*, a cuyo efecto se remite copia del documento que ha de ser objeto de Informe.

LEGISLACIÓN APLICABLE:

- 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.
- Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 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.
- Texto Refundido de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.
- Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General 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.
- Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha nº 608/2004, de 9 de diciembre (RJCA 2005/167) y nº 177/2006, de 30 de marzo (RJCA 2006/148054).

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 del personal laboral. No podemos, por ello, dejar de mencionar el ligero desliz cometido tanto en el escrito de remisión del Alcalde-Presidente, como en el



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

artículo 1º del proyecto entregado por la representación sindical, ya que hablan de "Convenio Colectivo", 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. El término apropiado de la negociación colectiva en el ámbito del personal funcionario es el de Acuerdo Marco o Convenio regulador.

Es conveniente también, tener en cuenta 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 cada colectivo. Así, mientras la regulación de la negociación colectiva de los funcionarios aparece contemplada en los artículos 30 y siguientes de la Ley 9/1987, modificada en lo que aquí interesa por la Ley 7/1990; la regulación de la negociación colectiva del personal laboral 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, la regulación de las condiciones de trabajo para los funcionarios públicos es un sistema muy legalizado sin apenas discrecionalidad. Esto se produce como consecuencia 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 empleador y 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 la representación sindical.

INFORME

PRIMERO.- Entrando en el fondo de la cuestión, examinamos a continuación los diversos artículos contenidos en la propuesta de Convenio, siguiendo para ello un orden temático, que nos permita dar una respuesta global a aquellas cuestiones de similar contenido o finalidad.

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

A lo largo de toda la propuesta se aprecian las expresiones “trabajadores/as”, lo que, en nuestra opinión, constituye una incorrección lingüística, ya que el plural de los sustantivos se configura siempre en género masculino; así lo establece, al menos, la Real Academia Española de la Lengua. Por tanto, debería sustituirse la expresión “trabajadores/as funcionarios” por las correctas de “funcionarios o personal funcionario”.

SEGUNDO.- Se observa que en el artículo 4º de la propuesta se alude al “conflicto colectivo”, al regular las funciones de la Comisión de Seguimiento. No parece muy procedente hablar de conflicto colectivo en el ámbito del personal funcionario, ya que este concepto se encuadra en la esfera de las relaciones convencionales privadas del régimen jurídico laboral y por las razones ya aludidas en el encabezado del presente informe. El conflicto colectivo se configura como uno de los procesos judiciales que se promueven cuando afectan a intereses de los trabajadores, regulado en los artículos 151 a 160 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. En consecuencia, no es aplicable al ámbito del personal funcionario, debiéndose modificar esta expresión, simplemente, por la de conflicto.

TERCERO.- Respecto de lo dispuesto en el artículo 4º, dedicado a la “Comisión de Seguimiento”, se aprecia también la falta de sistematización, por lo que se recomienda su mejora técnica, mediante la introducción de apartados y una mejor ordenación de su contenido. Con carácter general, es necesario dejar claro que las competencias de la Comisión de Seguimiento se configuran como de mera función observadora, sin capacidad resolutoria alguna. En este sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



La Mancha nº 177/2006, en cuyo Fundamento de Derecho Quinto dice que *"el artículo 35 de la ley 9/1987 se limita a permitir que este tipo de comisiones llevan a cabo el mero "seguimiento", lo que implica mera función observadora, y lo contrario supondría menoscabo de las competencias que en materia de personal corresponde ejercitar al Alcalde, Pleno y Comisión municipales"*. Se sugiere la lectura del fundamento citado. En consecuencia, el contenido del artículo 4º debe rectificarse en todo aquello que se refiera a competencias o funciones resolutivas; sobre todo, por lo que se dice en el párrafo tercero referente al carácter vinculante de las resoluciones de la Comisión de Seguimiento.

En el párrafo cuarto se establece el régimen de celebración de sesiones ordinarias cada seis meses, sin regular las sesiones extraordinarias ni el plazo de convocatoria de ambas. Tampoco se atribuye la competencia para convocar las sesiones. Se sugiere la rectificación en este sentido.

En cuanto al quórum válido para la celebración de las sesiones, es necesario hacer las siguientes observaciones:

- Se dice en el primer párrafo del artículo 4º que la Comisión de Seguimiento estará compuesta por un vocal miembro del Ayuntamiento y el delegado de personal. Más adelante, en el párrafo cuarto, se establece que la presidencia la ostentará el Alcalde del Ayuntamiento. Por tanto, vemos que el número de componentes de la Comisión es de tres: dos de ellos por el Ayuntamiento y uno por la representación sindical.
- El cuarto párrafo, al referirse a la validez de la celebración en segunda convocatoria de las sesiones ordinarias, habla de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión que, en este caso, sería de dos votos.

Siendo esto así, se puede producir la paradoja de que se celebre una sesión en segunda convocatoria con la asistencia de dos miembros que solamente representen a una de las partes de la Comisión, por lo que los acuerdos que se adopten sean de forma unilateral, conculcándose el principio democrático de representatividad. Por ello, es aconsejable que se aumente el número de miembros de la Comisión y que estos sean paritarios.

Tampoco se establece el régimen de adopción de acuerdos: mayoría absoluta, mayoría simple y resolución en caso de empate de votos. Es aconsejable la regulación de este aspecto.

El penúltimo párrafo del citado artículo 4º se expresa de forma poco clara, ya que parece referirse a cualquier reclamación que los funcionarios formulen ante el Ayuntamiento. Debería expresarse claramente que tales reclamaciones se refieran a las competencias o funciones de la Comisión de Seguimiento. Por otra parte, parece decir que el traslado de tales reclamaciones lo será a efectos de conocimiento de la Comisión. Si es así, no cabe que la Comisión traslade a la Alcaldía acuerdo alguno, tal y como se expresa en la frase



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

"comunicando aquella a la Alcaldía los acuerdos tomados". Se reitera lo dicho en el párrafo primero de este punto del informe al respecto de las funciones de la Comisión de Seguimiento. Se recomienda más claridad en la redacción del párrafo, añadiendo que las reclamaciones se refieran a competencias de la Comisión y eliminando la última frase, al tratarse solamente de una toma de conocimiento sin valor resolutivo.

CUARTO.- Respecto de lo dispuesto en los artículos 9º, 10º, 18, 23º y Disposiciones Transitorias Primera y Segunda del documento objeto de estudio, relativos a distintos conceptos retributivos de los funcionarios, además de la valoración de puestos de trabajo, percepciones económicas por "asistencia a juzgados", "Formación", "condiciones más beneficiosas" y la referencia a la actualización de "tasas" por la prestación de servicios por la policía local, puede afirmarse, con carácter general, que éstos deberán respetar, en todo caso, la regulación contenida en las normas legales aplicables, de conformidad con lo establecido en el artículo 93¹ de la Ley 7/1985.

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, y que se regulan en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las retribuciones de los funcionarios de administración local; 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 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha nº 608/2004.

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.

¹ **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

En cuanto a las dietas y kilometraje y por lo que se refiere a la asistencia a los juzgados, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

El párrafo primero de la Disposición Transitoria Primera ha de quedar suprimido al ser contrario a ley, ya que los incrementos retributivos se regulan para cada año en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. El segundo párrafo ha de quedar también eliminado, toda vez que, como ya se ha dicho, no caben pactos en materia retributiva del personal funcionario.

Debe suprimirse el párrafo entre paréntesis de la Disposición Transitoria Segunda referida a las "tasas" por la prestación de servicios de los funcionarios de la Policía Local en horario nocturno y en fines de semana. Se reitera lo dicho respecto de la legalización de los conceptos retributivos de los funcionarios. La retribución a efectuar por la disponibilidad en domingos, festivos y horario nocturno puede realizarse por el Ayuntamiento, dentro de los límites establecidos en el artículo 7² del Real Decreto 861/1986, en uso de la discrecionalidad que tiene reconocida en este ámbito.

Respecto del resto de las condiciones de trabajo de 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

² **Artículo 7.** Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones.

1. Los créditos destinados a complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

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.

En el inciso final del mismo párrafo se dice que, separadamente, se negociará el nivel del complemento de destino con independencia del resto de funcionarios. Se reitera que es competencia de la Corporación, sin perjuicio de que puedan ser oídas las centrales sindicales, tal y como se pronuncia el artículo 3³ del Real Decreto 861/1986. En cualquiera de los casos, no se puede obviar al resto de los funcionarios, ya que los miembros de la Policía Local son parte del colectivo funcional, pudiendo dar lugar a situaciones discriminatorias si así se hace.

QUINTO.- Respecto de los artículos correspondientes a "Jornada Laboral", "Servicios Extraordinarios", "Sábados, Festivos y Domingos", "Vacaciones, Licencias, Permisos y Excedencias" 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, no debe olvidarse lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley 7/1985, 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..."*. No obstante, si bien puede negociarse

³ **Artículo 3.** Complemento de destino.

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

previamente con la representación sindical la distribución de la jornada de trabajo, deben quedar muy claras, en todo caso, las atribuciones del Alcalde en esta materia.

En cuanto a las "Vacaciones, Licencias, Permisos y Excedencias", el artículo 142⁴ del Real Decreto Legislativo 781/1986, 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 recomienda la lectura del Fundamento de Derecho Séptimo de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha nº 608/2004, 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 68⁵ del Decreto 315/1964, según la redacción dada al mismo por el artículo 51 de la Ley 53/2002. 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 objeto de estudio.

El primer párrafo del artículo 11º.- VACACIONES dice textualmente: *"Las vacaciones anuales, cuyo disfrute será obligatorio aunque si por razones de servicio y atendiendo a la predisposición del funcionario implicado, podrán ser abonadas estableciéndose las tasas mediante acuerdo entre partes,"* Debemos pronunciarnos totalmente en contra por las siguientes razones:

⁴ 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.

⁵ **Artículo 68**

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

- El disfrute de vacaciones se constituye como un derecho subjetivo del funcionario que comporta, a su vez, un deber para la Administración. El derecho del funcionario de exigir el disfrute de las vacaciones y el deber de la Administración de remover cualquier obstáculo que impida el ejercicio de tal derecho. Si, como se pretende, se abonan las vacaciones en lugar de disfrutarlas, se vacía de contenido el derecho, desvirtuándolo y, por tanto, haciéndolo inexistente. De aquí que el disfrute de las vacaciones se considere obligatorio y no reemplazable por retribución alguna.
- Las vacaciones son retribuidas. Por tanto, no cabe retribuir dos veces la misma cosa. Cuanto más, que el sistema retributivo de los funcionarios está totalmente regulado por Ley, no existiendo ningún presupuesto normativo por el cual se pueda percibir remuneración económica relativa a las vacaciones. Menos aún estableciendo una *tasa*, que es un concepto tributario; ni dejándolo al *acuerdo entre las partes*.
- La jornada de trabajo, como ya se ha dicho, es la establecida para los funcionarios de la Administración General del Estado por aplicación de lo dispuesto en el artículo 94⁶ de la Ley 7/1985. Se regula en el artículo segundo de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, que dice: *"La duración máxima de la jornada general de trabajo en la Administración General del Estado será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales"*. La expresión *máxima* implica un límite que no puede sobrepasarse.

Respecto del disfrute de 3 días más de vacaciones, en caso de no poder hacerlo entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, es difícil que pueda seguir manteniéndose dicha propuesta, ya que de conformidad con cuanto venimos diciendo y de acuerdo con lo previsto en el artículo 94 de la Ley 7/1985, *"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"*. El límite por Ley está en 26 días en función de la antigüedad y la proporción es de un día hábil más a los veintidós iniciales, tras 15, 20, 25 y 30 años de servicios.

⁶ **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



SEXTO.- El artículo 12º del Acuerdo Marco, correspondiente a las "Licencias", se limita a recoger el contenido de los artículos 71 a 74⁷ del Decreto 315/1964 y 30⁸ de la Ley

⁷ Artículo 71

1. Por razón de matrimonio, el funcionario tendrá derecho a una licencia de quince días.
2. Se concederán licencias en caso de embarazo, por el plazo que reglamentariamente se determine.
3. Las licencias reguladas en este artículo no afectan a los derechos económicos de los funcionarios.

Artículo 72

Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, y el funcionario tendrá derecho al percibo del sueldo y complemento familiar.

Artículo 73

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 74

El período en que se disfruten las vacaciones y la concesión de licencias por razones de estudios y asuntos propios, cuando proceda, se subordinará a las necesidades del servicio.

⁸Artículo 30. Permisos.

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:
 - a) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, diez días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
 - a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
 - b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
 - c) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen reglamentariamente.
 - d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.
 - e) Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
 - f) La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

f. bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones.

g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones que correspondan a dicha reducción de jornada.

2. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

3. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores,



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

30/1984. Nuestra opinión a este respecto es que, al objeto de evitar dudas interpretativas, sería mejor remitir en bloque dichos derechos a las disposiciones normativas indicadas, o reproducir tal cual lo dispuesto en los artículos citados, con las siguientes puntualizaciones:

- Habrá de eliminarse la licencia por “matrimonio de familiar” en las dos modalidades que se establecen, ya que no se contemplan por las normas citadas.
- La licencia por cambio de domicilio sin cambio de residencia es de un día, por lo que se deberá modificar.

mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de esta Ley, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

5. En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda. Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

- En cuanto a los diez días que se proponen por asuntos propios, es necesaria su rectificación por ser contraria a Ley. La Sentencia, ya citada, nº 177/2006 ha clarificado aún más, si cabe, la directa aplicación de las normas estatales sobre vacaciones, licencias y permisos en cumplimiento de lo establecido en el artículo 142 del Real Decreto 781/1986. Los fundamentos Jurídicos Octavo y Noveno de la Sentencia analizan pormenorizadamente las razones jurídicas que dan lugar a la conclusión de inaplicabilidad de las normas de la Comunidad Autónoma que no tengan rango formal de Ley. El Tribunal Superior de Justicia se remite a varias Sentencias del Tribunal Constitucional⁹ en cuanto al contenido del Principio de Reserva de Ley que establece el artículo 103.3 de la vigente Constitución Española al decir que "la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos". Como quiera que la norma autonómica que regula la licencia por asuntos propios no es de rango legal, sino reglamentario (Orden de 12-05-1989, de la Consejería de Administraciones Públicas de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, modificada por Orden de 24-06-2003, sobre horarios de trabajo y vacaciones del personal funcionario) y dicha materia no está regulada por Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma, no es aplicable en ningún sentido. Por el contrario, la Ley estatal sí regula estos derechos y, por tanto, será ésta la legislación aplicable. Esta regulación se contiene en el artículo Noveno¹⁰, apartados 2 y 3 de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General 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. En conclusión, los días que los funcionarios

⁹ Sentencias del Tribunal Constitucional de 28 de enero, 4 de mayo, 14 y 30 de junio, 27 de julio y 30 de noviembre de 1982; y 25 de octubre de 1983.

¹⁰ **Noveno.** 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 periodos 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.

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



del Ayuntamiento de... disponen por asuntos propios serán 6 más los días 24 y 31 de diciembre.

- Por lo que se refiere a los 14 festivos, nos remitimos a lo dicho anteriormente para las vacaciones, en tanto en cuanto las limitaciones quedan establecidas por la estructura retributiva y por el cómputo anual de la jornada de trabajo.
- En cuanto a la competencia para exigir la aportación o ampliación de justificantes por parte del personal funcionario, no es del Secretario, sino del Alcalde del Ayuntamiento, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 21,1 h)¹¹ de la Ley 7/1985, por ejercer la jefatura superior del personal y, en su caso, adoptar las resoluciones pertinentes en procedimientos disciplinarios.
- Lo establecido con respecto a *"asistencia a consultas médicas con familiares que por su edad o estado lo requiera hasta grado 2º de consanguinidad o afinidad, el tiempo imprescindible para ello...."* está en contra de lo establecido en el artículo 30,1,a bis) de la Ley 30/1984; por lo que deberá adecuarse al contenido de dicha norma.

Bajo la rúbrica de "Plan Concilia", en el artículo 21 del texto y en algunas partes del artículo 11 se recoge lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Se reitera la conveniencia de establecer una remisión genérica a las normas que regulan la materia o bien reproducir lo establecido en ellas.

SÉPTIMO.- En cuanto a las "Licencias no retribuidas", reguladas en el artículo 13º, el límite de tres meses es cada dos años, no cada año, tal y como se establece en el artículo 73 del Decreto 315/1964. Además, no se establece limitación mínima alguna.

OCTAVO.- Respecto del artículo 14, relativo a las "Excedencias", se recomienda sin más la remisión a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 30/1984 anteriormente citada porque, además de ser incorrecta la regulación que se propone en cuanto a la excedencia voluntaria, existen otras modalidades. En concreto, se propone que la antigüedad sea superior a dos años, cuando la norma establece un mínimo de cinco años de servicios; el mínimo de

¹¹ **Artículo 21.** 1. El Alcalde es el Presidente de la Corporación y ostenta las siguientes atribuciones:

h) Desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la Corporación y el despido del personal laboral, dando cuenta al Pleno, en estos dos últimos casos, en la primera sesión que celebre. Esta atribución se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 99.1 y 3 de esta Ley.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



permanencia en esta situación será de dos años, no de uno, y ha desaparecido el límite máximo de diez años.

NOVENO.- Por lo que respecta al artículo 22º, relativo a “Promoción y Provisión de puestos de trabajo, oferta pública y tribunales”, la normativa que afecta a las Corporaciones Locales se contiene en la ya 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), del Real Decreto Legislativo 781/1986 ya citado. Además, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 100,2,a) de la ley 7/1985. En lo no dispuesto en las citadas normas, se aplicará la Ley 7/2001, de 28-06-2001, de Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

DÉCIMO.- En el artículo 24, dedicado a regular los “Derechos sindicales”, se sugiere la remisión, con carácter general, a la normativa vigente, manteniendo, en cuanto al crédito por horas sindicales, lo dispuesto en el artículo 11¹² de la ya citada Ley 9/1987, de 12 de junio.

¹² **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.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



UNDÉCIMO.- El artículo 26º del Acuerdo Marco debe ser suprimido por cuanto supone una retribución en especie no contemplada en el régimen retributivo aplicable a los funcionarios municipales, contenido en el artículo 23 de la Ley 30/1984. Así queda pronunciado en el Fundamento Jurídico Decimoprimer de la Sentencia 177/2006.

DUODÉCIMO.- El contenido de los artículos 15º y 27º, bajo el título de "Incapacidad Transitoria" y "Premios por Jubilación", respectivamente, es claramente ilegal en atención a las siguientes razones:

- El Fundamento de Derecho Decimoprimer de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Albacete nº 608/2004, así como el Duodécimo de la Sentencia 177/2006 del mismo Tribunal dicen que, *"o son retribuciones o son prestaciones complementarias de Seguridad Social. Pues bien, si son retribuciones, entonces son ilegales por vulnerar el artículo 23¹³ de la Ley 30/84, de 2 de agosto. Y si*

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.

¹³ **Artículo 23.** Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los funcionarios son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos y Escalas, Clases o Categorías.

b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría.

(*) En el caso de que un funcionario preste sus servicios sucesivamente en diferentes Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

(*) Cuando un funcionario cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



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.

No obstante, desde hace varios años se ha legalizado un sistema de retribución diferida por el cual las administraciones públicas pueden realizar aportaciones para planes de pensiones y seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, con el límite económico del 0,5% de la masa salarial anual. Esta posibilidad se contiene en el artículo 21,5 y 6¹⁴ de la Ley 42/2006, de

c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se devengarán los meses de junio y diciembre.

3. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

4. Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

¹⁴ **Artículo 21.** Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.

Cinco. Además del incremento general de retribuciones previsto en los párrafos precedentes, las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado Uno del presente artículo podrán destinar hasta un 0,5 por 100 de la masa salarial a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la disposición final segunda del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. Dicho precepto tiene carácter básico de acuerdo con los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la vigente Constitución Española y, por tanto, directamente aplicable en la Administración Local. Así se expresa el apartado noveno del citado artículo 21 de la Ley 42/2006.

- El Fundamento Jurídico Séptimo de la Sentencia ya citada nº 177/2006 se pronuncia en idénticos términos con respecto a lo dispuesto en el artículo 15º de la propuesta sobre Incapacidad Transitoria, además de lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 781/1986 y Disposición Final 2ª de la Ley 7/1985. Estos dos preceptos prohíben toda percepción, subvención o ayuda para fines de previsión social de los funcionarios locales, toda vez que estos quedan ya integrados en el sistema de la Seguridad Social en igualdad de condiciones que los funcionarios de la Administración General del Estado. En conclusión, dicho artículo 15º debe suprimirse por ilegal.

DÉCIMOTERCERO.- Por último, la Disposición Adicional Primera establece que los acuerdos que se adopten en la Mesa General de Negociación entre la Administración del Estado o Autonómica y las Organizaciones Sindicales, serán de “aplicación automática” al personal funcionario del Ayuntamiento de... Ha de rechazarse esta aplicación automática hasta tanto no se haya producido formalmente la norma de aplicación y sea adoptado acuerdo por el órgano competente del Ayuntamiento. Así se expresa el artículo 35 de la Ley 9/1987 al decir que “*Los acuerdos versarán sobre materias competencia del Consejo de Ministros,*

La asignación individual de las aportaciones correspondientes al personal funcionario y estatutario se determinará en relación con el grupo de clasificación al que pertenezcan y con su antigüedad, de acuerdo a lo establecido en cada plan de pensiones o contrato de seguro.

La asignación individual de las aportaciones correspondientes al personal laboral se determinará de forma que resulte equivalente a la del personal funcionario, de acuerdo con lo establecido en cada plan de pensiones o contrato de seguro.

Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro, conforme a lo previsto en este apartado, tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

Seis. Para el cálculo de los límites a que se refieren los apartados anteriores, se aplicará el porcentaje sobre el gasto correspondiente al conjunto de las retribuciones devengadas por el personal funcionario en los siguientes conceptos retributivos: retribuciones básicas, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad o conceptos análogos; y la masa salarial correspondiente al personal sometido a la legislación laboral definida en el artículo 24.Uno de esta Ley, sin computar a estos efectos los gastos de acción social.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

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”.

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 27 de febrero de 2007