



**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 13 de Marzo pasado, y registro de entrada en Diputación el día 21 siguiente, se emita Informe jurídico por parte de este Departamento, en relación con el escrito presentado por un trabajador del Ayuntamiento, en el que solicita *“se le reconozca la categoría de auxiliar administrativo y Oficial de 1ª de mantenimiento de fontanería y calefacción”*, en base a las funciones de superior categoría que, según él, viene desempeñando desde hace once años para el Ayuntamiento.

A tales efectos, el Sr. Alcalde, además de la solicitud de Informe, nos remite copias de aquellos otros documentos que él entiende relacionados con el tema sobre el que solicita nuestra opinión, tales como: Solicitud formulada por el trabajador, informe emitido sobre el particular por el propio Secretario del Ayuntamiento, publicación de las bases de la convocatoria efectuada en su día para cubrir la plaza vacante de operario de servicios múltiples – finalmente, ganada por el trabajador autor de la petición –, contrato de trabajo formalizado, en su día, con el propio trabajador e informe de la Alcaldía reconociendo a éste el desempeño de muy diversas tareas para el Ayuntamiento.

Así pues, una vez analizado el contenido de los referidos documentos, así como, la legislación que resulta de aplicación al caso, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO

Hay que empezar diciendo que, de acuerdo con la petición formulada por el Sr. Alcalde, el presente Informe se circunscribirá a emitir la opinión jurídica que nos merece la concreta cuestión planteada por el trabajador y transcrita en cursiva al principio del presente Informe, obviando cualquier respuesta relativa a la petición



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



formulada también por el trabajador en su solicitud y referente a la revisión de la cantidad de 60 €, que, según él, viene percibiendo como plus de actividad por poner su vehículo a disposición del Ayuntamiento.

Asimismo, debemos señalar de entrada la incongruencia existente en la forma utilizada por el trabajador al plantear su pretensión y solicitar que se le reconozca tanto la categoría de Auxiliar administrativo, como la de Oficial 1º de mantenimiento de fontanería y calefacción. No una u otra categoría laboral, alternativamente, sino las dos, indistintamente. Lo que resulta a todas luces imposible de satisfacer, en virtud del principio de división del trabajo existente en cualquier organización, cuya concreción tiene lugar a través de la creación de distintos puestos de trabajo y de la asignación a éstos de diversos contenidos funcionales y materiales, así como, un distinto régimen jurídico en función de la legislación a que aquéllos se encuentren sometidos – normalmente, estatutaria, el puesto de Auxiliar administrativo, y laboral, el otro. Esto es, sin poner en cuestión la ejecución de tareas llevadas a cabo, de forma efectiva, por el trabajador, lo cierto y verdad es que resulta imposible, desde una perspectiva estrictamente legal, efectuar un hipotético reconocimiento de ambas categorías laborales, al corresponderse éstas con puestos de trabajo diferentes y estar encuadradas en grupos profesionales¹ también diferentes.

Por lo demás, dado que estamos ante el desempeño de un puesto de trabajo sujeto a la legislación laboral, de acuerdo, al menos, con la convocatoria efectuada en su día para cubrir la vacante de “operario de servicios múltiples” a que accedió, finalmente, el trabajador, deberemos acudir a dicha legislación para

¹ Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, ET)

Artículo 22. *Sistema de clasificación profesional.*

.....
2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

tratar de averiguar, en primer lugar, si, como afirma el trabajador, *“lleva once años desempeñando trabajos de superior categoría de la que figura en su nómina y contrato de trabajo”*, o, por el contrario, las funciones desarrolladas por éste pueden ser encuadradas dentro del ámbito de cometidos propios asignados a la plaza ocupada por él mediante el mencionado proceso selectivo.

A este respecto, lo primero que cabe señalar, con independencia de la carga de la prueba que, con carácter general, corresponderá a quien afirma la existencia de una obligación o reclama un derecho², es que, tras la lectura conjunta del grupo de tareas asignadas al puesto de trabajo ocupado por el trabajador petionario – de acuerdo con lo dispuesto en la base segunda de la convocatoria aprobada en su día para su provisión –, pocas conclusiones se pueden extraer en orden a conocer si efectivamente se han desarrollado o no tareas de categoría superior a las del puesto formalmente adjudicado, dado el amplio y genérico enunciado que de aquéllas hace el documento en cuestión, tras precisar, además, que su relación se hace *“a título enunciativo y no limitativo”*. Entre otras, y por lo que a la concreta reivindicación del reconocimiento de la categoría de Auxiliar Administrativo y Oficial 1º de mantenimiento de fontanería y calefacción se refiere, cabe citar: *“Trabajos de albañilería, fontanería, electricidad y construcción propios del ámbito municipal”; “Actuar como peón de apoyo en obras y servicios municipales, de oficios varios y de carácter administrativo”; así como, “Cualesquiera otras tareas que le sean encomendadas por el señor Alcalde o por delegación del mismo”*. Es decir, las funciones o cometidos del puesto se expresan de manera genérica y su contenido se extiende a aptitudes profesionales muy diversas, pero sin mayores especificaciones sobre la capacidad o responsabilidad asumida por el trabajador en el desempeño de las referidas funciones.

² El artículo 1.214 del Código Civil (No el 1.124, como, por error, cita en su Informe el Secretario) dice:
Incumbe la prueba de las obligaciones al que reclama su cumplimiento, y la de su extinción al que la opone.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



Por tanto, si nos acogiéramos a una interpretación amplia del contenido de los mencionados cometidos y, más concretamente, de la cláusula residual final, el trabajador vendría obligado a realizar cualquier función que le encomendara el Alcalde por sí o, mediante delegación, a través de un concejal, ya estuviera aquélla recogida entre las que describen las funciones del puesto de trabajo objeto de cobertura o, incluso, sin recoger; siempre que, en este último caso, la tarea encomendada tuviera algo que ver con alguna de las atribuidas al puesto de forma expresa. Como quiera que esta interpretación negaría el concepto mismo de organización en que, finalmente, deviene cualquier Administración, así como, el más elemental sentido de la justicia articulado a partir de la interdicción de la arbitrariedad, deberemos hacer una exégesis del precepto en cuestión, tratando de buscar la interpretación del mismo que resulte más adecuada con el respeto al principio constitucional de capacidad exigido, en su día, para acceder al puesto, así como, a los derechos del trabajador.

En esta línea hay que recordar, en primer lugar, que entre los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria para cubrir el puesto de trabajo actualmente desempeñado por el trabajador, tan sólo se exigía a los aspirantes estar en posesión del título de *certificado de escolaridad o equivalente*; por tanto, si se encomiendan al trabajador aquellas tareas para cuya realización la legislación prevea estar en posesión de una titulación superior, y éste las viene realizando de manera efectiva y de forma habitual, tales hechos supondrían una prueba irrefutable de la ejecución por parte de aquél de tareas de categoría superior.

Ahora bien, con independencia de lo anterior, llegar a saber si el trabajador en cuestión realiza funciones de categoría superior a las atribuidas a su puesto de trabajo, a partir de la descripción de los cometidos encomendados a dicho puesto por la mencionada base segunda de la convocatoria, resulta muy difícil, dados, como decimos, los términos tan ambiguos y amplios en que aparecen configurados los aludidos cometidos, sin especificación alguna, ni remisión, a un



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



sistema previo de clasificación profesional de los trabajadores o, cuando menos, alguna referencia a concretas categorías o grupos profesionales a los que adscribir el puesto de trabajo, creados éstos a partir de la correspondiente negociación colectiva o, en su defecto, a través de un acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores³. En definitiva, por la forma en la que aparecen descritas las diversas funciones del puesto, y dejando aparte, por el momento, las funciones propias de Auxiliar administrativo, que, como luego veremos, requiere una titulación superior a la exigida al trabajador para acceder al puesto de operario de servicios múltiples, lo cierto y verdad es que no es posible pronunciarse con rotundidad sobre el ejercicio o no de funciones de categoría superior por parte de aquél.

Tampoco nos aclara nada la Ley a este respecto, pues, al referirse a las categorías de funcionarios integradas dentro de lo que sería el Personal de Oficios – regulación aplicable también al personal laboral, dada la confusión actualmente existente entre puestos de trabajo bajo el régimen laboral o estatutario –, tras señalar que éstos serán los que realicen tareas de carácter predominantemente manual, se limita a distinguir lo que serían las categorías existentes dentro de dicha clase de funcionarios de Administración Especial, señalando al efecto que aquélla estará compuesta, dentro de cada oficio, industria o arte, por Encargado, Maestro, Oficial, Ayudante y Operario, según el grado de responsabilidad o de especialización requerido en cada caso para el desempeño del puesto de trabajo de que se trate⁴. Es obvio que en pequeños municipios, como..., una

³ **Estatuto de los Trabajadores**

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

⁴ **Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril:**



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



especialización o categorización de puestos de trabajo como la señalada resultaba inviable en la práctica, dada la escasa complejidad y grado de desarrollo de los servicios prestados por el municipio. De ahí que la mayoría de los pequeños municipios optaran, en su día, por crear puestos de trabajo en los que se agrupaban las funciones propias de distintos oficios, sin distinción de categorías, tratando de huir así de la rigidez funcional más propia de organizaciones complejas y dotadas mayores recursos. De ahí también la existencia en la mayoría de los pequeños municipios de puestos de trabajo, de carácter administrativo o laboral, que, bajo el nombre de “operario de servicios múltiples”, tratan de cubrir el amplio elenco de actividades relacionadas con el mantenimiento y prestación de los distintos servicios públicos locales.

En conclusión, ante la ausencia de la definición de grupos o categorías profesionales en la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento – por las razones expuestas en el párrafo anterior –, sólo el grado de titulación exigido para el desempeño de aquellas funciones que el trabajador dice haber realizado durante once años, puede servirnos de guía para llegar a determinar si, efectivamente, el citado trabajador ha venido realizando tareas de superior categoría y, por tanto, sin perjuicio de lo que inmediatamente se dirá, habría que reconocerle el derecho reclamado a un ascenso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39.4⁵ del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 175. 1. Se integrarán en la clase de Personal de Oficios, los funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación de las Corporaciones locales, referidas a un determinado oficio, industria o arte.

2. Se clasificarán, dentro de cada oficio, industria o arte, en Encargado, Maestro, Oficial, Ayudante y Operario, según el grado de responsabilidad o de especialización, y siendo necesario, en todo caso, poseer la titulación exigida para el ingreso, conforme a lo dispuesto por la legislación básica de función pública.

⁵ **Estatuto de los Trabajadores**

Artículo 39. Movilidad funcional

.....
4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



SEGUNDO

No obstante, sin perjuicio de cuanto ha quedado expuesto en el punto primero anterior, y aun dando por supuesto el desempeño por el trabajador de funciones de categoría superior, hay que decir que, a diferencia de lo previsto en la legislación laboral respecto del ascenso de los trabajadores, que durante cierto tiempo desempeñen tareas de categoría superior, según el supuesto contemplado en el citado artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, tratándose de puestos de trabajo de naturaleza laboral encuadrados en una Administración Pública, ni siquiera el desempeño durante un tiempo más o menos largo de las funciones atribuidas a aquél y que resulten de superior categoría, incluso, mediante nombramiento más o menos formal, permitiría al trabajador ascender sin más, de forma directa e inmediata, a dicha categoría.

En primer lugar, porque dicho ascenso, en ausencia de vacante, requeriría la previa transformación o reclasificación del puesto de trabajo, mediante la modificación de la correspondiente plantilla de personal; y, en segundo lugar, porque de existir un puesto de trabajo que, entre sus funciones, tuviera asignadas algunas de las que haya venido desempeñando el trabajador, de resultar este vacante o una vez producida la mencionada reclasificación, el reconocimiento o adscripción del trabajador al citado puesto habría de hacerse, en ambos casos, previa superación de las pruebas selectivas convocadas al efecto, y con respeto absoluto de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, además del de publicidad.

la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente .

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

Además de cuanto queda dicho, y por lo que al reconocimiento de la categoría de Auxiliar administrativo se refiere, obviando ahora la existencia o no en el Ayuntamiento de... de un puesto de trabajo de tales características, así como, el régimen laboral o administrativo a que éste pudiera encontrarse sujeto, cabe rechazar de plano la petición del trabajador, por cuanto, sin entrar en otras consideraciones relacionadas con los distintos regímenes jurídicos por los que habitualmente se rigen el puesto desempeñado y aquél al que se aspira, la titulación exigida para acceder a dicho puesto es la de *graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente*; mientras que la titulación exigida para acceder al puesto de “operario de servicios múltiples”, actualmente ocupado por el trabajador, sólo se le ha exigido el *certificado de escolaridad o equivalente*. Además, las funciones atribuidas por la norma a uno y otro puesto de trabajo son muy distintas y en absoluto compatibles, con independencia de que el trabajador circunstancialmente pueda haber realizado ambas, de forma voluntaria o, incluso, a requerimiento del Alcalde u otro miembro de la Corporación; lo que, lógicamente, deberá ser tenido en cuenta, tanto en el aspecto retributivo, como de promoción profesional de aquel trabajador que viene demostrando en la práctica su capacidad profesional y plena disponibilidad, siempre que éste cumpla con la exigencia de titulación y la promoción se realice en los términos manifestados más arriba. Por otra parte, es evidente que si el trabajador ha venido realizando, verdaderamente, tareas propias de Auxiliar administrativo, no puede considerarse su negativa a seguir realizando a partir de ahora dichas tareas, como un acto de desobediencia o incumplimiento de sus obligaciones laborales, pues, éstas son las que son y bastante tiene ya con la inseguridad que le produce la indefinición de las funciones de su puesto de trabajo, en orden a la exigencia de su responsabilidad laboral y nivel de capacitación de su actividad.

En cuanto a la petición de reconocimiento de la categoría de Oficial 1º de mantenimiento de fontanería y calefacción, ya hemos dicho en el punto anterior



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

cuanto teníamos que decir al respecto, pues, la fuerza de lo fáctico representada a través de la propia organización y características de la plantilla de personal del Ayuntamiento de..., muy probablemente, no admita ni siquiera la toma en consideración de la creación de distintas categorías profesionales y, consecuentemente, la distribución de funciones en el ámbito objeto de reclamación. Por tanto, sin perjuicio, como decíamos, de que pueda y deba realizarse una interpretación adecuada y proporcionada de los cometidos atribuidos al puesto de trabajo y, por ende, de las obligaciones laborales impuestas al trabajador, mediante la pertinente compensación económica, en su caso, cuando se haga merecedor de ello, no es posible tampoco en este punto dar satisfacción al trabajador en cuanto al reconocimiento formal de una categoría superior.

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 sufre en modo alguno a otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo a 30 de Marzo de 2007