

SEMINARIO DE DERECHO LOCAL

INFORME EN MATERIA DE EMPLEADOS LOCALES

Autor: Beatriz Setuáin Mendía

Profesora Titular de Derecho Administrativo. Universidad de Zaragoza

Fecha: 19-5-2011

SUMARIO:

I. NOVEDADES NORMATIVAS.

1. ESTADO.

- Real Decreto 353/2011, de 11 de marzo, por el que se aprueban los Estatutos Generales de la Organización Colegial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local (BOE nº 78, de 1 de abril).
- Real Decreto 464/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto Nacional de Administración Pública (BOE nº 91, de 16 de abril).

2. COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

I) Valencia.-

- Ley 8/2011, de 1 de abril, de modificación de los artículos 86.3 y 104.2 de la Ley de régimen local de esta Comunidad Autónoma (DOCV nº 6496, de 6 de abril).

K) Castilla-La Mancha.-

- Ley 4/2011, de 10 de marzo, de empleo público de la Comunidad Autónoma (DOCM nº 57, de 23 de marzo).

M) Navarra.-

- Ley 4/2011, de 17 de marzo, por la que se modifica el Título VII de la Ley Foral de Administración Local (BON nº 60, de 28 de marzo).

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.

2. TRIBUNAL SUPREMO (TS).

- STS de 18 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6325/2008.
- STS de 18 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6560/2008.
- STS de 9 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3321/2008.
- STS de 15 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1144/2008.
- STS de 29 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3788/2009.
- STS de 14 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2308/2008.
- STS de 21 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2710/2008.
- STS de 28 de febrero de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 5600/2007.
- STS de 10 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6331/2008.
- STS de 7 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 5555/2007.

2. AUDIENCIA NACIONAL (AN).

- SAN de 1 de abril de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 723/2009.

3. TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA (TSJ).

C) Galicia.-

- STSJ de 16 de febrero de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 447/2010.
- STSJ de 16 de febrero de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 767/2009.

O) Baleares.-

- STSJ de 10 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 222/2010.

Q) Castilla y León.-

- STSJ de 11 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 272/2009.
- STSJ de 25 de febrero, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 191/2009.
- STSJ de 18 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 246/2009.
- STSJ de 21 de febrero de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 252/2010.
- STSJ de 25 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 18/2011.

EMPLEADOS LOCALES

BEATRIZ SETUÁIN MENDÍA
Profesora Titular de Derecho Administrativo
Universidad de Zaragoza

El período de tiempo tenido en consideración para elaborar este informe ha sido el transcurrido entre el 15 de febrero y el 10 de mayo de 2011.

I) NOVEDADES NORMATIVAS.-

1. Estado.-

Cabe destacar el primer lugar el *Real Decreto 353/2011, de 11 de marzo, por el que se aprueban los Estatutos Generales de la Organización Colegial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local (BOE nº 78, de 1 de abril)*. Este Reglamento, dictado en ejercicio de la competencia exclusiva estatal para dictar las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas (artículo 149.1.18 CE), pretende adaptar la organización, funcionamiento y régimen de estas organizaciones a las modificaciones operadas en la Ley de Colegios Profesionales por la Ley ómnibus –de adaptación a su vez de diversas normas del ordenamiento español a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicio–, dejando sin efecto los Estatutos del año 2000 y adaptando simultáneamente la estructura y competencias de la organización colegial al nuevo marco de regulación de la profesión tras la entrada en vigor de la Disposición Adicional Segunda del EBEP, para adecuar sus fines a las nuevas exigencias del servicio público y para introducir unos principios éticos profesionales que deben regir la conducta

de los Secretarios, Tesoreros e Interventores de la Administración local. En buena lógica, la aprobación de esta nueva norma impele a la modificación de los Estatutos particulares de los Colegios Territoriales y Consejos Autonómicos que, en tanto se realice, mantendrán su vigencia en todo lo que se no se oponga a estos nuevos Estatutos Generales. También deberá aprobarse un nuevo reglamento de régimen interior del Consejo General, manteniéndose transitoriamente el vigente.

Para cumplir las finalidades que se propone, este Real Decreto se divide en cuatro Títulos. En el Título I se contienen las disposiciones generales relacionadas con la definición, personalidad jurídica propia y naturaleza –corporativa– de los Colegios, reflejándose asimismo sus fines esenciales (colaboración con las Administraciones públicas competentes en la ordenación de la profesión de Secretario, Interventor o Tesorero de Administración Local; realización de actuaciones que redunden en la mejora y beneficio de los intereses generales de la ciudadanía destinataria de las funciones públicas reservadas a los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración local; representación de la profesión y defensa de los intereses profesionales de los colegiados en sus relaciones con las Administraciones públicas y frente a cualquier poder público y entidad con competencia o relación con el ejercicio de sus funciones) y los principios éticos que regirán la conducta profesional de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local (neutralidad política, defensa de los valores democráticos, servicio al interés público, lealtad, honestidad, honradez, imparcialidad, eficacia, eficiencia, profesionalidad, integridad, ejemplaridad, dedicación, diligencia, justicia, transparencia, cumplimiento de la legalidad, respeto a los derechos humanos, promoción de políticas de igualdad de género, representación paritaria en todos sus órganos, orientación al público, colaboración, información, diálogo y resolución de conflictos, trabajo en equipo e impulso de las nuevas tecnologías). También se define el ámbito territorial de los Colegios y Consejos Autonómicos, reflejándose asimismo cuestiones sustanciales sobre el régimen jurídico de los actos y resoluciones corporativas, tales como su ajuste a derecho administrativo –salvo en sus relaciones laborales o civiles–, la ejecutividad de los mismos, su impugnabilidad ante la jurisdicción contencioso-administrativa una vez agotados los recursos corporativos, y la creación de una ventanilla única electrónica para la realización de los trámites e informaciones correspondientes.

En el Título II de estos Estatutos Generales se aborda el régimen jurídico de los Colegios Profesionales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración local, sistematizándolo a su vez en cuatro Capítulos: un primero relativo a sus funciones (enunciadas en el extenso artículo 10), un segundo referente a la organización básica interna (Asamblea General –órgano supremo de expresión de la voluntad del Colegio en el que participan todos los colegiados, con competencias de aprobación, autorización y control–, Junta de Gobierno –órgano de administración y dirección del Colegio que ejerce las competencias no reservadas a la Asamblea General ni a otros órganos colegiales, cuya composición, forma de elección y duración concreta en los cargos se establecerá en los Estatutos de cada Colegio, debiendo garantizarse en todo caso una representación de las tres Subescalas–, y Presidencia –en la que recae la representación legal del Colegio, y la presidencia de la Asamblea General y de la Junta de Gobierno–), un tercero referido a los colegiados (régimen de colegiación, ingreso, traslados, derechos y deberes), y un cuarto en el que se regula el régimen económico de los Colegios (recursos económicos de que disponen, cuotas –ordinarias, mínimo el 1% del sueldo anual para ejercientes, lo que fije cada Estatuto para interinos y no ejercientes; extraordinarias, acordadas por la Asamblea General con las limitaciones que establezca cada Estatuto particular–, forma de pago y recaudación –remitidas a los Estatutos particulares–, presupuestos, aportaciones de los Colegios territoriales al Consejo general y a los Consejos Autonómicos).

Por su parte, el Título III se dedica a regular el Consejo General de los Colegios Profesionales de Secretarios, Interventores y Tesoreros. Contempla así sus funciones (artículo 26, entre las que se destacan ahora las de solución de conflictos entre Colegios Territoriales de la misma o distintas Comunidades Autónomas, resolución de recursos interpuestos frente a actos y resoluciones de Colegios Territoriales y Autonómicos, información de los proyectos de modificación de la legislación estatal sobre Colegios Profesionales o de disposiciones de carácter general que afecten directamente a Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración local, o impugnación administrativa o judicial de actos o disposiciones generales perjudiciales para el ejercicio de las funciones reservadas a los mismos o a sus intereses profesionales), su organización interna (Asamblea –integrada por los colegiados ejercientes–, Presidencia –en quien recae la representación legal–, Junta de Representación Autónoma del Consejo General –presidida por el Presidente del

Consejo General e integrada por los Presidentes de los Consejos Autonómicos, con competencia exclusiva de coordinación para el establecimiento de una acción común de la Organización Colegial en el desarrollo del estatuto profesional de Secretarios, Interventores y Tesoreros por los Gobiernos central y autonómicos y representatividad proporcional al número de Colegios Territoriales integrados en el Consejo Autonómico que presiden sus miembros–, Comisión Ejecutiva –órgano de gobierno y administración integrado por quince miembros elegidos por la Asamblea General entre sus miembros, que deberán presentarse para su elección en candidatura cerrada–), y régimen económico (recursos, aportaciones y compensaciones de Colegios y Consejos Autonómicos, régimen presupuestario).

Finalmente, el Título IV regula el régimen disciplinario de los colegiados, atribuyendo a los Colegios Territoriales la potestad disciplinaria para corregir las acciones y omisiones realizadas por los mismos. El Consejo General, por su parte, ejercerá esta potestad en relación a sus miembros, a los componentes de las Juntas de Gobierno de los Colegios Territoriales cuando los Estatutos del Consejo Autonómico no hubiesen atribuido para sí esta competencia, y a los integrantes de los órganos de gobierno de los Consejos Autonómicos en el mismo caso. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves y aparecen tipificadas en el artículo 36 de la norma. Las sanciones, por su parte, se tipifican en el artículo 37, estableciéndose asimismo los criterios para su graduación y los plazos de prescripción de las mismas. El procedimiento sancionador se regulará en los Estatutos de cada Colegio Territorial y Consejo Autonómico, siempre con pleno respeto a los principios básicos del mismo establecidos en la Ley 30/1992.

Tampoco puede dejarse sin mención el *Real Decreto 464/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto Nacional de Administración Pública (BOE nº 91, de 16 de abril)*, en la medida en que este organismo autónomo ejerce funciones de selección y formación en relación con empleados locales. La razón de esta norma se sitúa en la reestructuración reciente de los Departamentos ministeriales y en la adscripción del INAP al nuevo Ministerio de Política Territorial y Administración Pública; circunstancia que se ha aprovechado además para revisar su propia estructura orgánica, modernizándola, simplificándola y racionalizándola. Manteniéndose, pues, en esencia su naturaleza, fines y

funciones, así como sus órganos rectores (Consejo Rector –órgano colegiado de dirección estratégica y supervisión– y Dirección), régimen de personal, patrimonial, económico-financiero y contractual, los cambios sustanciales vienen referidos a toda la estructura subordinada dependiente de la Dirección, que pasará a estar compuesta por la Gerencia, la Subdirección de Selección, la Subdirección de Formación, la Subdirección de programas formativos en Administración local, el Departamento de Publicaciones, Estudios y Documentación y el Departamento de Relaciones Internacionales. La Gerencia realizará las funciones que hasta este momento ejercía la Secretaría General, que se suprime: dirección y coordinación de los servicios comunes del Instituto. Por su parte, la Subdirección de Selección ejercerá la función que indica su propio nombre, en los términos establecidos en el artículo 3.a de la norma, mientras que la Subdirección de Formación (su titular) coordinará los programas de formación de todos los órganos y unidades del INAP. La Subdirección de programas formativos en Administración local se encargará de la formación y perfeccionamiento, en el marco de los planes de formación interadministrativa y en los términos previstos por las disposiciones vigentes, de los empleados públicos de las entidades integrantes de la Administración local. El Departamento de Publicaciones, Estudios y Documentación desempeñará las funciones realizadas hasta la fecha por el Centro de Publicaciones, que desaparece, y el Departamento de Relaciones Internacionales asistirá al Director del Instituto en el desarrollo de las actividades de formación o relacionales que impliquen una proyección en el exterior, así como en las derivadas de la cooperación internacional, en sustitución del Centro de Cooperación Institucional.

A estos órganos se unen la Comisión Permanente de Selección, órgano colegiado encargado de la realización de los procesos selectivos para el ingreso en los cuerpos y escalas de funcionarios de la Administración General del Estado que se determinan en la Orden de 7 de febrero de 2005, y la Subdirección de Selección, que constituye su órgano de apoyo en la organización y ejecución de los procesos selectivos.

2. Comunidades Autónomas.-

I) Valencia.-

En cuanto a la normativa autonómica, se deja constancia en primer lugar de la *Ley valenciana 8/2011, de 1 de abril, de modificación de los artículos 86.3 y 104.2 de la Ley de régimen local de esta Comunidad Autónoma (DOCV nº 6496, de 6 de abril)*; preceptos que se refieren, respectivamente, a las aportaciones de los Municipios integrantes del Área Metropolitana y a los funcionarios con habilitación de carácter estatal. La existencia de discrepancias entre la Administración del Estado y la Generalitat sobre la interpretación de los mismos llevó a negociaciones en el seno de la correspondiente Comisión Bilateral de Cooperación, llegándose a un acuerdo consistente precisamente en esta modificación legislativa. De esta manera, en el primer precepto modificado se determina que, en caso de impago por los Municipios integrantes de la misma, la aportación al Área Metropolitana podrá ser descontada de los libramientos que corresponda hacer a la Generalitat a favor de dichos Municipios, y en todo caso con cargo a recursos económicos procedentes de fondos de la Generalitat. El segundo, por su parte, modifica la referencia a que un miembro del Pleno de la Mancomunidad pueda desempeñar las funciones de contabilidad, tesorería y recaudación, quedando reservadas estas funciones a un funcionario de la misma o de los Ayuntamientos que la integran.

K) Castilla-La Mancha.-

En Castilla-La Mancha se ha aprobado la importante *Ley 4/2011, de 10 de marzo, de empleo público de la Comunidad Autónoma (DOCM nº 57, de 23 de marzo)*, que desarrolla el EBEP en relación con el personal al servicio de la Administración autonómica y de las Administraciones locales sitas en esta Comunidad, derogando la normativa vigente hasta el momento, a la que se tilda de incompleta y dispersa. Como corresponde a las características de la materia que regula, se trata de un texto complejo y extenso (ciento sesenta y tres artículos estructurados en doce Títulos, diecisiete Disposiciones Adicionales, catorce Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria y trece Disposiciones Finales), del

que sólo se destacan en este informe algunas pinceladas generales.

Por ejemplo en el Título I se establece el ámbito de aplicación de la norma que, en lo que aquí interesa, integra al personal al servicio de las entidades locales de Castilla-La Mancha y sus entidades de derecho público con personalidad jurídica propia. Y enseguida se percibe una vocación de homogeneidad al respecto –como señala la Exposición de motivos, se pretende que todos aquellos aspectos que deben ser uniformes para los empleados de las distintas Administraciones se regulen de forma común–, que no empece la necesaria diversidad en relación con sectores del empleo singulares que, en nuestro caso, pueden identificarse en el personal funcionario de los Cuerpos de Policía local (para los que la aplicación de esta Ley tendrá carácter supletorio) y el personal funcionario con habilitación estatal (que se regirá por lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda del EBEP, por el resto de normativa básica y de desarrollo que dicte el Estado en su relación y, en todo lo que no se oponga a la misma, por la legislación autonómica de Administración local y por la presente Ley, con las particularidades significadas en la Disposición Adicional Séptima).

El Título II reproduce en buena medida las previsiones del EBEP sobre los distintos tipos de empleados públicos (funcionario de carrera o interino; personal laboral fijo, indefinido, temporal; personal eventual) y su régimen jurídico esencial, así como las funciones reservadas a los funcionarios públicos por implicar el ejercicio directo o indirecto de potestades públicas o la afectación a la salvaguardia de los intereses generales. Sí presenta una especial detención en la regulación del personal directivo profesional, como reflejo de la apuesta que se hace en la Comunidad Autónoma por esta figura “clave en el impulso y liderazgo del proceso de modernización de la función pública castellano-manchega” y forma de “aprovechar las capacidades directivas del personal funcionario del grupo superior de la Administración para profesionalizar la gerencia de las políticas públicas o programas desarrollados por esos puestos de trabajo...” (Exposición de motivos). La función directiva profesional incluye la dirección, coordinación, evaluación y mejora de los recursos o programas presupuestarios asignados, y queda reservada para los puestos de trabajo concretos que así se asuman en la RPT. Para ser designado personal directivo profesional debe tenerse la condición de funcionario de carrera del Grupo A de

cualquier Administración pública y acreditar capacidades directivas de la forma que se determine reglamentariamente. Sólo en defecto de este personal, y siempre que el ejercicio de las funciones directivas no impliquen incidir en funciones reservadas a funcionarios públicos, podrá designarse personal directivo profesional a quienes no tengan la condición de funcionario, si así se prevé en la RPT y se acrediten capacidades directivas en la forma que se determine reglamentariamente. La designación (y el cese) de esta clase de personal será discrecional, atenderá a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia. Asimismo, estará sujeto a evaluación como mínimo anual, de acuerdo con los criterios de eficacia, eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos fijados. De ser negativa, implicará su cese.

Por su parte, el Título III plantea la regulación de la ordenación de la actividad profesional, estructurándose en tres capítulos: uno primero dedicado a la planificación de empleo público como mecanismo de eficacia en la prestación de los servicios y de eficiencia en la gestión de los recursos (realizada a través de distintos instrumentos que se enuncian y diseñan en rasgos generales en la Ley, tales como los planes generales de ordenación, la plantilla presupuestaria, la oferta de empleo público y los registros de personal), un segundo referido a su estructuración (que parte de la definición del puesto de trabajo como unidad orgánica básica constituida por el conjunto de funciones a desempeñar por los empleados públicos mediante la realización de las tareas correspondientes, y continúa con el diseño y configuración básica de algunos instrumentos técnicos de ordenación relevantes, como las áreas y subáreas de especialización –agrupaciones de puestos de trabajo con conocimientos y destrezas comunes–, las RPT, las relaciones de puestos tipo –con indicación mínima de denominación del puesto, nivel y complementos–, o los instrumentos complementarios de gestión que complementen la información de los anteriores), y un tercero en el que se regulan los cuerpos del personal funcionario (partiendo de la clasificación en los tres grupos constituidos en el EBEP –si bien previendo la constitución de otros afines para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo–, y enunciando los existentes y sus distintas funciones).

En el Título IV de la Ley se fijan las normas de acceso al empleo público y de pérdida de la relación de servicio. A efectos sistemáticos, el Título se divide en cinco capítulos, siendo particularmente reseñables el II (que regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad), el III (que menciona los sistemas de acceso, destacando como novedad fundamental la posibilidad de utilizar el concurso en los casos de acceso por promoción interna a determinados cuerpos desde otros análogos de distinto subgrupo pero del mismo grupo de titulación), el IV (con interesantes previsiones sobre paridad en los procedimientos de selección y medidas de discriminación positiva a favor del sexo menos representado en caso de empate), y el V (que, al establecer los requisitos para la adquisición de la relación de servicio y las causas de pérdida de la misma, prevé la prolongación de la permanencia en el servicio activo una vez cumplida la edad de jubilación por anualidades hasta cumplir la edad máxima de setenta años establecida en el artículo 67.3 EBEP, pudiendo no obstante ser denegada por las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha de acuerdo con los criterios tasados establecidos en el artículo 60.4 de esta Ley autonómica: razones organizativas, resultado de la evaluación del desempeño, pérdida de la capacidad psicofísica).

Los nuevos sistemas de carrera y promoción profesional, provisión de puestos de trabajo y movilidad se regulan en los Título V y VI, y pretenden conectarse con las previsiones de ordenación planteadas en el Título II, de modo que el desarrollo profesional de la carrera del empleado público se alinee con los itinerarios planificados e incentivados por la Administración. Una figura central en este modelo es la evaluación del desempeño que, como se destaca en la propia Ley, es una figura transversal (sus resultados condicionan casi todos los aspectos relacionados con el empleo público: carrera vertical, pérdida no disciplinaria, formación, retribuciones complementarias y, sobre todo, la carrera horizontal o ascensos), organizada y permanente, debiendo ser el personal evaluado periódicamente conforme a los principios que se establezcan reglamentariamente.

Por su parte, el Título VII, contiene las previsiones en torno al régimen retributivo del personal funcionario en cualquiera de sus modalidades (de carrera, directivo profesional, pendiente de adscripción, interino, en prácticas), así como del personal eventual. Destaca en el mismo el diseño de un sistema de tramos en la carrera horizontal, que da lugar a la

creación de un nuevo complemento de carrera en el que se retribuye el tramo alcanzado. Este complemento está condicionado en su percepción a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño. También depende de esta evaluación la retribución que pudiera preverse, en su caso, en concepto de “incentivo por objetivos”, con el objeto de retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal desempeña su puesto de trabajo o el rendimiento o resultado obtenidos.

La regulación de los derechos, la jornada de trabajo, los permisos y vacaciones, los deberes y la formación de los empleados se contiene en el Título VIII, mientras que el Título IX se detiene en desarrollar lo previsto en el EBEP sobre las situaciones administrativas. El Título X, por su parte, reglamenta el régimen disciplinario, destacando el desarrollo que realiza del demérito como sanción ya contemplada en aquella norma básica (y que podrá consistir en la pérdida de tramos o grados o en la ampliación del plazo requerido para solicitar su reconocimiento), así como la tipificación de una nueva: la suspensión del derecho a estar disponible en las bolsas de trabajo de personal funcionario interino o laboral. El Título XI contiene las previsiones referidas a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de las condiciones de trabajos, consistentes básicamente en la singularización en relación con las Administraciones comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley de la regulación contenida en el EBEP.

Finaliza el articulado de esta Ley con los preceptos integrantes del Título XII, relativos a la cooperación entre las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha. En ellos ocupa un lugar principal la Comisión de Coordinación del Empleo Público, órgano colegiado de carácter técnico con representación de todas las Administraciones públicas sitas en la Comunidad y funciones, como su nombre indica, de coordinación de la política de empleo público desarrollada en todas ellas mediante funciones de estudio, análisis, informe, propuesta y promoción de medidas de comunes de asistencia, desarrollo procedimental y análogas. Es fácil comprobar que se trata de un órgano muy similar al previsto con las mismas funciones en el EBEP.

M) Navarra.-

En Navarra también hay que destacar una Ley importante: la *Ley 4/2011, de 17 de marzo, por la que se modifica el Título VII de la Ley Foral de Administración Local (BON n° 60, de 28 de marzo)*. Éste modificado es precisamente el Título que regula el personal al servicio de las entidades locales de la Comunidad y, particularmente, el personal que ocupa los puestos de trabajo reservados para el ejercicio de las funciones públicas necesarias en la Administración local de Navarra (Secretaría, Intervención, Tesorería). Debe recordarse que en la Comunidad Foral, muchos de estos puestos están ocupados de forma interina – algunos por más de 20 años– como consecuencia de la inaplicación del sistema ordinario de provisión previsto en la Ley que se modifica ¹, y que la pretensión de desarrollar un proceso excepcional y restringido (para interinos) de provisión de los mismos planteado por la Ley Foral 11/2004 fue declarado inconstitucional por el TC en su Sentencia de 1 de junio de 2009, por considerarlo lesivo del derecho a acceder en condiciones de igualdad a los cargos y funciones públicas reconocido en el 23.2 CE. Por lo tanto, lo que pretende la nueva Ley de que se da cuenta es articular un sistema viable de provisión que termine con esta situación. Y por eso mismo, es dable encontrar en ella, junto a una regulación genérica de todo el personal al servicio de las entidades locales de Navarra, otra específica y diferenciada referida a los puestos de Secretaría e Intervención, caracterizada por la exigencia de previa habilitación por parte de la Comunidad Foral.

Resulta interesante para presentar de los contenidos más importantes de esta Ley seguir la identificación de las líneas principales de la nueva regulación que lleva a cabo su Exposición de motivos. Al hilo de las mismas, se expondrá dicho contenido.

- Se definen aquellas funciones públicas necesarias y se asignan a cada puesto de trabajo, debiendo ejercerse en los Municipios, Mancomunidades con

¹ El origen de este problema está en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley Foral 6/1990, de régimen local de Navarra, que condiciona la aplicación del sistema selectivo (pruebas de oposición o concurso-oposición, habilitación que determina el ingreso en la función pública local y la adquisición de la condición de funcionario), a la reorganización del mapa municipal navarro en lo que hace al ejercicio de las funciones de Secretaría e Intervención a través de la previa y necesaria constitución, por Leyes forales, de agrupaciones forzosas de Municipios para la prestación en común de tales funciones públicas, cubriéndose entre tanto las vacantes “mediante contratación temporal de personal con titulación propia del cargo”. Lo que era una medida transitoria se ha cronificado.

puesto de trabajo específico y agrupaciones creadas para el ejercicio de tales funciones (por el personal de la respectiva entidad), en los Concejos (por miembros de la Junta o del Concejo abierto habilitados al efecto por dichos órganos, y que podrán ser removidos libremente), en las Agrupaciones locales de carácter tradicional (de conformidad con lo dispuesto en los respectivos Reglamentos, Ordenanzas, Convenios, Acuerdos, Sentencias o Concordias, y en las Mancomunidades que no cuenten con puestos específicos (por quienes las desempeñen en alguna de las entidades locales asociadas y lo soliciten, o bien con carácter forzoso y rotativo en ausencia de solicitud, con el derecho a percibir la asignación económica que la Mancomunidad determine, que en ningún caso será inferior al 10 por ciento del sueldo inicial del nivel que tenga reconocido la persona encomendada).

- Se confirma que los puestos de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra son los únicos que quedan reservados a funcionarios con habilitación a otorgar por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, mientras que las funciones de Tesorería (también necesaria) y las que impliquen ejercicio de autoridad podrán ser ejercidas por otros funcionarios, en los términos fijados en la Ley. Eso no impide que en casos de ausencia, enfermedad o situación administrativa que conlleve reserva de plaza, así como en los de impedimento normativo para su definitiva provisión o de provisión temporal de vacante, el ejercicio de las funciones públicas de Secretaría e Intervención pueda ser realizado por personal fijo de plantilla de la entidad con titulación suficiente para el acceso a la plaza habilitado accidentalmente, mediante contratación temporal en régimen administrativo de persona seleccionada mediante convocatoria, o por funcionario con habilitación foral que preste servicios en otra entidad local, esto último cuando quede suficientemente acreditada la imposibilidad de proveer temporalmente dichas plazas por ninguna de las otras opciones previstas o durante el tiempo que dure la tramitación correspondiente para conseguirlo.
- Se identifican los supuestos de existencia preceptiva de puestos reservados al

ejercicio de funciones públicas necesarias, estableciéndose al efecto umbrales poblacionales y presupuestarios.

- Se atribuye al Departamento del Gobierno de Navarra competente en materia de Administración local la responsabilidad de la selección y nombramiento del personal que haya de ocupar funcionarialmente los puestos de Secretaría e Intervención, a diferencia del resto del personal, en cuyo caso es cada entidad local la competente para su selección. Corresponde por tanto a aquel Departamento –con la participación de representantes de la Administración local– la aprobación de las bases de las convocatorias y los programas y baremos de méritos de las mismas (que deberán respetar las determinaciones establecidas en el Reglamento de Ingreso del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra), así como la designación de los Tribunales encargados de calificar las pruebas, en los que siempre habrá representación de las entidades locales.
- Se condiciona el acceso definitivo a la condición de Secretario e Interventor a la previa obtención de habilitación por oposición o concurso-oposición en turno libre y de acuerdo al perfil lingüístico de cada plaza, sin que el número de habilitaciones pueda superar el de vacantes resultantes de los previos concursos de provisión. Los requisitos para participar en las pruebas y las determinaciones para el nombramiento, adjudicación de plazas y tomas de posesión son las comunes en estos casos.
- Se mantiene, con una periodicidad máxima de celebración de tres años, el concurso unitario de méritos para la provisión entre funcionarios habilitados de las plazas vacantes de Secretaría e Intervención mediante sistema de elección preferente según la puntuación obtenida por aplicación de un único baremo y, en su caso, de la normativa vigente en materia lingüística. Para ello, las entidades locales tienen el deber de facilitar la información de las características de esos puestos vacantes.
- Se confirma y actualiza como único régimen especial para la provisión de

puestos de Secretaría e Intervención el reconocido al Ayuntamiento de Pamplona en la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley Foral de Administración Local.

- Con anterioridad al 30 de septiembre de 2012, el Gobierno de Navarra remitirá al Parlamento de Navarra un Proyecto de Ley Foral que regule el Mapa Local y la ordenación de las entidades locales de Navarra.

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.-

2. Tribunal Supremo (TS).-

En esta ocasión se reseñan diez Sentencias del Alto Tribunal referidas a cuestiones tan diversas como el alcance de la negociación colectiva pública, los sistemas de provisión de los puestos de trabajo en la Administración local, la extensión de la potestad de autoorganización de las entidades locales, las retribuciones funcionariales, la discrecionalidad técnica de los tribunales de selección y la reserva de ley de las materias que forman parte del régimen estatutario funcional.

En primer lugar se destaca la *STS de 18 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6325/2008*, que ratifica la nulidad de sendos acuerdos de una Diputación provincial por los que se modificaba su plantilla creando, integrando, redistribuyendo y amortizando plazas, así como modificando el complemento específico de algunas de ellas sin previa negociación colectiva. Frente a lo pretendido por la recurrente (la propia Diputación), que consideraba estas actuaciones amparadas en su potestad de autoorganización y, en aplicación de lo dispuesto en el hoy derogado artículo 34 de la Ley 9/1987, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y

participación del personal al servicio de las Administraciones públicas ², excluidas de la negociación colectiva, el Tribunal considera de aplicación preferente la norma convencional existente en esa Administración –Acuerdo de condiciones de trabajo de los funcionarios de la Diputación–, que sí sujeta actuaciones como las realizadas a dicha negociación. Más cuando afectan a aspectos tan sustanciales como la titulación exigida para el ingreso o las características y retribuciones de los puestos de trabajo. Recuerda asimismo, como la Sala de instancia, que cuando el ordenamiento jurídico se refiere a la potestad de organización, ésta debe entenderse como aquella potestad de la Administración cuya finalidad es su propia estructura organizativa, no cualquier elemento adicional que sirva a la organización (como los funcionarios), so pena de vaciar de contenido la negociación de las RPT.

También en relación con la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios debe mencionarse la *STS de 18 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6560/2008*. En concreto, se pronuncia sobre la vulneración de este derecho que supone la exclusión de un sindicato participante pero no firmante del acuerdo de la Comisión de seguimiento del mismo. Como destaca el pronunciamiento recordando una jurisprudencia constitucional en este sentido también seguida por el TS, si en esta Comisión, como es el caso, se realizan funciones más allá de la mera vigilancia y control del cumplimiento de lo acordado –extendiéndose a su interpretación, solución de conflictos y modificación o regulación de las condiciones de trabajo; materias no conectadas ni conectables directamente con el contenido de lo pactado– el derecho de libertad sindical y participación en la negociación colectiva queda lesionado con la negativa de intervención sindical.

Sobre los sistemas de provisión de puestos de trabajo pueden destacarse varias Sentencias. Es el caso de la *STS de 9 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3321/2008*, que estima el recurso de casación interpuesto por una Diputación provincial frente a un Auto de TSJ dictado en súplica por el que se ratifica la providencia

² “Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, en su caso, las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas”.

de ejecución de sentencia que le obligaba a proveer en el plazo de dos meses tres puestos de trabajo mediante concurso de méritos, anulando la provisión indebidamente realizada mediante sistema de libre designación. La Diputación consideró ejecutada la Sentencia mediante la modificación de la RPT por la que introdujo esa eventualidad “cuando vacuen dichos puestos”, alegando que los efectos de aquélla son para el futuro, y no para los procesos de provisión realizados bajo la vigencia de las anteriores RPT. Y el TS comparte esta interpretación, afirmando que la aplicación de una RPT en cuanto a la forma de provisión de los mismos no puede suponer una revisión de los nombramientos efectuados de forma distinta que, en cualquier caso, podrán revisarse de oficio conforme al procedimiento fijado en el artículo 102 de la Ley 30/1992. Lo cierto es que la Sentencia de instancia imponía que dichos puestos se cubriesen por concurso de méritos, sin exigir que se hiciera inmediatamente con cese de quienes los ocupan. Así pues, sus efectos se proyectan a futuro, cuando los puestos estén vacantes, por lo que se procede a anular el Auto que exigía su inmediata provisión.

También es el caso de la *STS de 15 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1144/2008* que, incidiendo en una cuestión ya habitual, anula los preceptos de la RPT de un Ayuntamiento que señalan como sistema de provisión la libre designación en relación a puestos de trabajo en los que no queda constancia del desempeño de funciones de carácter directivo o de especial responsabilidad y confianza que justifiquen objetiva y racionalmente su aplicación, tal y como exige el artículo 80.2 EBEP. Y finalmente, puede mencionarse la *STS de 29 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3788/2009*. En esta oportunidad, el Tribunal rechaza el alegado exceso de jurisdicción en que, a juicio del recurrente, habría incurrido la Sentencia de instancia al declarar la nulidad de la reserva de sendos puestos de trabajo municipales a “personal eventual” y del señalamiento como sistema de provisión de los mismos la libre designación. Puesto que las funciones propias de los mismos no presentan los rasgos de asesoramiento específico o especial responsabilidad o confianza propias del personal eventual, sino que ofrecen unas características más propias de la inamovilidad, objetividad, imparcialidad e independencia predicables del funcionario público y, en consecuencia, como puestos de trabajo propios de ellos deberán proveerse mediante concurso, procede dicha nulidad, sin que la misma implique la extensión o ampliación de jurisdicción en que consiste el exceso de la misma *ex*

artículo 88.1.a LJCA, tal como ha sido interpretado jurisprudencialmente: el Tribunal contencioso no ha conocido de asuntos que correspondan a otros órdenes jurisdiccionales o poderes del Estado. Tampoco aprecia infracción de la potestad autoorganizatoria municipal, habida cuenta que lo que hace la sentencia recurrida es circunscribirla a los límites a los que la somete el ordenamiento jurídico, en este caso, en lo relativo a la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios.

Y es que, efectivamente, la mención a esta potestad propia de las entidades locales *ex* artículo 4.1.a LBRL es un recurso que éstas utilizan muy habitualmente para justificar sus actuaciones, como si se tratase de una suerte de “varita mágica” que legitimase cualquier decisión local. Evidentemente, esto no es así, quedando circunscrito su ejercicio dentro del marco normativo existente en relación con el régimen local. Por ejemplo, la *STS de 14 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2308/2008* rechaza que dicha potestad justifique la modificación de la RPT de un Ayuntamiento por la que se cambia la denominación y el contenido de un puesto de trabajo, que es atribuido en su mayoría a otro de nueva creación, asignado sin concurso a una funcionaria que obtuvo menor puntuación que la que ocupa el primero en un reciente concurso de méritos. Esta reasignación de funciones no se explica al amparo de aquella potestad, pues del expediente no se desprenden las razones por las que se segrega de un puesto ya existente la parte más importante de sus cometidos para pasarlas a otro nuevo al que, además, se da más relevancia a los efectos de sustitución del jefe de servicio. Y menos cuando todo ellos supone que la funcionaria que obtuvo por concurso de méritos el único inicialmente encargado de todas esas funciones quede en posición secundaria respecto del que ahora ocupa otra concursante con menos méritos acreditados. Estas circunstancias llevan al Tribunal a apreciar desviación de poder en la actuación municipal, y a declarar la modificación de la RPT.

Sobre retribuciones se pronuncia la *STS de 21 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 2710/2008*, que ratifica la validez de un Acuerdo municipal que aprobaba el sistema de gratificaciones a funcionarios por servicios extraordinarios. El hecho de que las retribuciones previstas lo sean en defecto de compensación horaria – cuando ésta no resulte posible por necesidades del servicio– y que no tengan carácter fijo ni

periódico –se establece un sistema de cálculo en función del tiempo trabajado fuera de la jornada normal– las hace acordes con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico aplicable al supuesto enjuiciado (artículo 23.3 LMRFP, hoy derogado por el EBEP). Este carácter de retribución, sin embargo, es rechazado por la *STS de 28 de febrero de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 5600/2007* en relación con la suscripción de una póliza de seguro de accidentes a favor del personal municipal contemplada en el Convenio colectivo para el personal laboral y en el Acuerdo Corporación-funcionarios de un Ayuntamiento. Aplicando jurisprudencia previa en el mismo sentido, recuerda que este tipo de acciones deben tener la consideración de medidas de carácter asistencial, al no encajar en el concepto de retribución *stricto sensu* –cantidades percibidas por los empleados públicos por su trabajo expresadas en dinero–. A ello no empece, como pretendía la Abogacía del Estado, la calificación como retribución en especie a efectos fiscales de las cantidades destinadas por el empleador a satisfacer las primas de los seguros de vida o accidentes concertados a favor de sus empleados: son consideraciones diferentes desde el punto de vista de su naturaleza material y de su finalidad.

También puede encontrarse en esta ocasión una Sentencia que permite aplicar la doctrina del TS sobre la discrecionalidad técnica de los tribunales calificadores de concursos y oposiciones, en este caso de la Administración local. En efecto, la *STS de 10 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 6331/2008*, recuerda la presunción *iuris tantum* de acierto y corrección de la actuación de dichos tribunales en la aplicación e interpretación de los baremos, dada la presumible imparcialidad de sus componentes, la especialización de sus conocimientos y su intervención directa en las pruebas. Consecuencia de esa presunción, los Tribunales de justicia sólo pueden enjuiciar y, en su caso, modificar su labor cuando haya defectos formales o cuando se acredite error manifiesto, indefensión, arbitrariedad o desviación de poder, so pena de constituirse de facto en “segundos tribunales calificadores”. Ninguna de estas circunstancias están presentes en el supuesto sobre el que se pronuncia, en el que la recurrente no ha pasado de formular genéricas menciones a la arbitrariedad, sin probar su existencia. Se trata, en el fondo, como señala la Sala, de un desacuerdo con la valoración efectuada por el tribunal, que no le asignó la plaza convocada.

Por último, resta mencionar la *STS de 7 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 5555/2007*. En ella, se reconoce la legitimación del Consejo General de Colegios Oficiales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local para recurrir un precepto de una Orden autonómica que regulaba un permiso sin derecho a retribución para los funcionarios de carrera que deban realizar un curso selectivo o un período de prácticas para la adquisición de la condición de funcionario cuando estos resulten incompatibles con la asistencia a su puesto de trabajo. El hecho de que los funcionarios con habilitación nacional puedan ejercer puntualmente sus funciones, además de en las entidades locales, en la Administración autonómica, y que en estos supuestos resulten afectados por el precepto descrito, justifica de modo suficiente la afectación a los intereses colectivos de los colegiados que defiende aquél, evidenciando su legitimación. A ello hay que sumar, como argumento de fondo, que el tenor del artículo 21.3 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación nacional dispone en su relación que “quienes superen las pruebas selectivas de acceso a los cursos serán nombrados funcionarios en prácticas durante el tiempo que permanezcan realizando los mismos, percibiendo durante dicho período las retribuciones que les correspondan, con cargo al presupuesto del Instituto de Nacional de Administración Pública”, lo que determina la imposibilidad de aplicar aquella previsión recurrida. Finalmente, el hecho de tratarse de una materia sujeta a reserva de ley –en la medida que forma parte del régimen estatutario funcional– lleva a que el TS ratifique la nulidad de pleno derecho del precepto reglamentario.

2. Audiencia Nacional (AN).-

En cuanto a la Audiencia Nacional, hay que dejar constancia de la *SAN de 1 de abril de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 723/2009*, referida a un proceso de consolidación de empleo interino en la Subescala de Secretaría-Intervención. El recurrente en esta ocasión es el Colegio de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local de Santa Cruz de Tenerife que, en primer lugar, reprocha a la Orden por la que se

convoca proceso selectivo al efecto falta de habilitación legal. La Sala rechaza este argumento, recordando que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007 (ejercicio en que se desarrolló el proceso) habilitaba a las Administraciones públicas para la convocatoria de procedimientos de estabilización de personal interino, siempre que los puestos o plazas estén dotados presupuestariamente e incluidos en las RPT, y sin que estas plazas computen a efectos de la correspondiente convocatoria de empleo público. Previsiones análogas ya estaban contenidas en anteriores Leyes presupuestarias, y respecto a ellas el TC confirmó su legitimidad (STC 107/2003). Por lo que hace a las bases de la convocatoria, el Colegio recurrente considera que la valoración como mérito del servicio prestado como personal interino vulnera los principios de igualdad, mérito y capacidad constitucionalmente garantizados para el acceso a la función pública; alegación rechazada por la Sala en aplicación de la doctrina al efecto del TC: la valoración de los servicios previos en la fase de concurso es conforme con los artículos 23 y 103 CE, siempre que la relevancia cualitativa otorgada a los mismos no sea desproporcionada e irracional y se tengan en cuenta otros méritos adicionales. En este caso, el hecho de que la consideración de la experiencia previa requiera la previa superación de una fase de oposición –cuyo contenido, por cierto, se considera por la AN ajustado a las funciones a desarrollar por los Secretarios-Interventores, frente al reproche en contrario del recurrente–, y que se valoren en fase de concurso méritos adicionales como los cursos de formación y perfeccionamiento, lleva a la Sala a desestimar el recurso presentado y a confirmar la conformidad con el ordenamiento de la Orden y las bases recurridas.

3. Tribunales Superiores de Justicia (TSJ).-

C) Galicia.-

Hay dos Sentencias del TSJ de Galicia que desean destacarse. Por un lado, la *STSJ de 16 de febrero de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 447/2010*, que se pronuncia

sobre los grupos de clasificación funcionarial. Comienza recordando que lo determinante a estos efectos es la titulación exigida para el ingreso, constituyendo dichos grupos un mecanismo de ponderación del mérito y la capacidad en la función pública al diversificar a sus componentes según el mayor o menor nivel de su titulación. Y continúa destacando cómo, en el momento presente, dichas titulaciones se encuentran en fase de reordenación, de manera que, mientras no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios y no universitarios, resultará de aplicación provisional el contenido de la Disposición Transitoria 3ª del EBEP que, reconociendo validez a los títulos oficiales vigentes a su entrada en vigor, establece las equivalencias de los grupos existentes en ese momento con los nuevos previstos en el artículo 76. Se trata, pues, de aplicar esta “tabla de equivalencias” al supuesto concreto, lo que lleva a la Sala a ratificar la clasificación realizada por la RPT del Ayuntamiento (Formación profesional de segundo grado, grupo C, actualmente grupo C1) y a desatender la petición de las recurrentes, que pretendían la integración de sus puestos en el grupo B, al considerar su titulación equivalente a la de técnico superior (que obtendrán quienes culminen los estudios de formación profesional a que se refiere la LOE, esto es, el grado superior, y no el grado medio que detentan las recurrentes).

En segundo lugar, se menciona la *Sentencia de este mismo Tribunal, Sala y fecha, recurso núm. 767/2009*, que se pronuncia sobre las retribuciones complementarias de los funcionarios locales, en concreto sobre la adecuación de los complementos de destino y específico asignados en los Presupuestos municipales al Secretario de la Corporación. Comenzando por el complemento de destino, recuerda la Sala que se trata de un concepto retributivo y singular relacionado con las características del puesto de trabajo desempeñado (función), sin que dependa por tanto ni de la titulación ni de la capacitación técnica exigida para el ingreso en determinados cuerpos. Depende, así, del nivel que se reconozca a cada puesto, debiendo quedar reflejado en la RPT. Esto no obsta que el artículo 3 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 delimite márgenes que han de condicionar la asignación de niveles a cada puesto, disponiendo que “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”, lo que

remite a su vez al Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado, cuyo artículo 71 fija los niveles correspondientes al Grupo A (hoy A1) entre 20 y 30. Por esa razón, la asignación al Secretario de la Corporación de un nivel 26, con el correspondiente complemento de destino, es plenamente conforme con el ordenamiento jurídico, rechazándose el argumento “por comparación” esgrimido por el recurrente, que reclamaba el máximo nivel reconocido a Interventores de su propio Ayuntamiento y de otros vecinos. Como dice la Sala, sólo podría prosperar una reclamación en este sentido si se acredita que el nivel señalado no se adecúa a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, complejidad territorial y funcional de los servicios, y se demuestra que a identidad funcional, diversa retribución económica, lo que no se hace en este supuesto. Por lo que respecta al complemento específico –complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, penosidad, incompatibilidad o peligrosidad–, la determinación de su cuantía tiene carácter discrecional y requiere una previa valoración del puesto por la Corporación, sin que nada obligue a que dos puestos con el mismo complemento de destino tengan reconocido el mismo complemento específico. Como en este caso no queda acreditado que se hayan utilizado criterios de valoración al margen de aquellas condiciones –sin que, nuevamente, la comparación con otros puestos sirva de criterio de referencia–, termina desestimándose el recurso y confirmando el acuerdo municipal en relación con ambos complementos.

O) Baleares.-

En cuanto a Baleares, se reseña en esta ocasión la *STSJ de 10 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 222/2010*, que resuelve el recurso de apelación presentado frente a la Sentencia que desestimó el recuso contencioso-administrativo interpuesto frente a la resolución municipal por la que se nombraba Secretaria General del Pleno de una entidad local. En concreto, se discutía en los mencionados recursos si existía la obligación de utilizar el sistema de libre designación para cubrir el puesto (como consideraba la Corporación) o si, por el contrario, por no tratarse de un cargo de confianza sino

eminentemente técnico, podría utilizarse otro sistema que permitiera valorar mejor los méritos de los candidatos (como estimaba el recurrente). Es cierto que, según dispone el artículo 130.1.b LBRL, el Secretario General del Pleno del Ayuntamiento es un órgano directivo que, en el organigrama de la plantilla municipal, se señala como puesto a cubrir por el sistema utilizado (Disposición Adicional Segunda EBEP 5.2³), como manifestación de su condición de puesto de alta responsabilidad y especial confianza. Sin embargo, como ha recordado muchas veces la jurisprudencia, este sistema tiene carácter excepcional, no aparece configurado como obligatorio en aquella Disposición (“para los municipios de gran población ... *podrán* ... ”), y en ningún caso queda exento de motivación. La discrecionalidad en estos casos no es absoluta, encontrándose sus límites en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a los cargos públicos, como modo de garantizar la inexistencia de arbitrariedad. Por tanto, estos nombramientos por sistema de libre designación deben motivarse suficientemente, explicando cuáles son los méritos que deciden la preferencia por el candidato nombrado, lo que no se da en el supuesto enjuiciado: ni se señala cuál es el perfil que se considera conveniente para ocupar el puesto, ni se han evaluado los méritos de los candidatos, ni se explica el perfil de la persona nombrada, ni por qué se la considera de forma preponderante sobre el resto de candidatos, ni cuáles de los méritos que alega son preferentes sobre los del resto de aspirantes. Por esta razón, la Sala estima el recurso, anula el acto impugnado y acuerda la retroacción del procedimiento al momento inmediatamente anterior a la emisión del informe que constituye la base del nombramiento por el órgano competente, para que sea emitido uno nuevo que cumpla con las exigencias de motivación necesarias.

Q) Castilla y León.-

Se mencionan también un conjunto de Sentencias del TSJ de Castilla y León. Cabe comenzar por la extensa *Sentencia de 11 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso*,

³ “Excepcionalmente, para los municipios de gran población previstos en el artículo 121 de la Ley 7/1985, así como las Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos Insulares, podrán cubrirse por el sistema de libre designación, entre funcionarios con habilitación de carácter estatal de la subescala y categoría correspondientes, los puestos a ellos reservados que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública”.

recurso núm. 272/2009, de la que interesa destacar varias cuestiones. Por un lado, el recordatorio de las RPT como instrumento de racionalización y ordenación del personal que, diseñadas de acuerdo con las necesidades de los servicios, son elaboradas, modificadas y aprobadas por las entidades locales en ejercicio de su potestad de autoorganización, dentro de los límites propios de ésta. Significa eso que, si como es el caso, no se desprende de ella ninguna mención que favorezca la discriminación de la recurrente, conculque el principio de igualdad o implique desviación de poder, es conforme al ordenamiento jurídico, aunque suponga cambios respecto de las funciones que ejercía hasta el momento (manteniéndose en todo caso funciones propias de su especialidad y titulación) e impongan requisitos adicionales a los que le fueron exigido en su momento para el acceso a la plaza (exigencia de carnet de conducir): la actual organización del servicio las justifica, sin que exista un derecho a que la situación estatutaria del funcionario quede “congelada” en los términos en que se hallaba regulada al momento de su ingreso. También se recuerda que en dichas RPT debe figurar la forma de provisión de las diversas plazas (artículo 74 EBEP), por lo que omisión en ese sentido determina, como en este supuesto, la anulabilidad de las disposiciones impugnadas. Por último, destaca la Sentencia –conectando con lo mencionado líneas atrás– el carácter objetivo de los complementos de destino y específico, anudados a las características del puesto de trabajo y no de las personas que los ocupan. Eso no quiere decir que la evidencia de diferencias notables en la cuantía del complemento específico entre distintos puestos con funciones intercambiables (desempeñables indistintamente por los funcionarios que ocupan uno u otro), en los que se da, por tanto, identidad de situaciones, resulte injustificado, estimándose este motivo impugnatorio.

También sobre el complemento específico se pronuncian las *Sentencias del mismo TSJ y Sala de 25 de febrero y 18 de marzo de 2011, recursos núm. 191/2009 y 246/2009*. Ambas se refieren al mismo supuesto. En este caso, el puesto ocupado por el recurrente –Interventor Delegado del Organismo Autónomo de Recaudación de la Diputación Provincial de Ávila– no había sido objeto de valoración completa y acabada en la RPT vigente, limitándose la misma a dibujar los contornos del mismo pero sin concretar las funciones, factores o parámetros necesarios para establecer dicho complemento. Ante la solicitud de valoración hecha a la entidad local por el recurrente, la misma decide posponerla al momento de la modificación de la RPT, a diferencia de lo hecho precedente y

coetáneamente en relación con los puestos de Secretario, Interventor y Tesorero de la Corporación, valorados e incrementado su complemento específico hasta presentar una diferencia evidente con el reconocido al puesto del recurrente, que detenta el mismo nivel (30). Considera el Tribunal que esta actuación resulta discriminatoria, y aunque reconoce que las funciones a desempeñar en cada puesto no son comparables por lo que no procedería a declarar automáticamente la equiparación del complemento de todos ellos, sí entiende nulo el Acuerdo de posponer la valoración del puesto, por juzgarlo arbitrario y lesivo del principio de igualdad. Así, declara la obligación de la Corporación de proceder a dicha valoración y asignar el complemento específico en atención a las circunstancias concurrentes.

La STSJ de la misma Comunidad de 21 de febrero de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 252/2010, se pronuncia sobre el Acuerdo del Pleno de un Ayuntamiento por el que se aprueban las condiciones laborales alcanzadas con los representantes sindicales respecto de su personal funcionario. Son varias las cuestiones planteadas. Por un lado, el límite de las cuantías de las pagas extraordinarias que, *ex* Disposición Final Cuarta.2 EBEP, viene marcado por lo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en tanto que el artículo 22.4 de la misma norma entrará en vigor previo desarrollo posterior. La Ley de Presupuestos aplicable al supuesto recurrido establecía que las mismas no podrían experimentar un incremento global superior al 2% respecto de las del año anterior, en términos de homogeneidad, añadiendo que para los funcionarios en activo experimentará adicionalmente un incremento del 1% para acomodar progresivamente las retribuciones complementarias. Estos límites son rebasados por los conceptos retributivos previstos en el Acuerdo recurrido, por lo que procede la anulación de los preceptos que los reconocen. En cuanto a las vacaciones y los permisos y licencias, recuerda la Sala que resulta de aplicación el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 781/1986 (TRRL) que, a estos efectos, reconoce a los funcionarios de la Administración local el régimen previsto en la legislación autonómica sobre función pública y supletoriamente en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado (artículos 48 a 50 EBEP). No es, pues, una materia atribuida a la autonomía contractual del Ayuntamiento, sino normativamente determinada. Por esa razón, se anulan los preceptos del Acuerdo municipal que contienen permisos y licencias no amparados por aquella legislación autonómica. Sobre la promoción

interna, el Acuerdo la permitía sin cumplir los requisitos exigidos por la legislación básica (poseer la titulación exigida para ingresar en los cuerpos superiores, tener al menos una antigüedad de dos años en el cuerpo al que pertenezcan, superar las pruebas establecidas al efecto, artículo 22.10 LMRFP, reproducido por el 18.2 EBEP), por lo que se anulan los preceptos recurridos. Finalmente, en cuanto a la suscripción de seguros de vida y accidentes para los funcionarios y a los auxilios por larga enfermedad previstos en el Acuerdo, la Sentencia los declara contrarios al ordenamiento jurídico, al tratarse de medidas de asistencia social proscritas por el ordenamiento jurídico (Disposición Final Cuarta de la Ley 11/1960, de 12 de mayo –reasumida como Disposición del RD 781/1986–, y por una muy nutrida jurisprudencia. No ocurre lo mismo con los seguros de responsabilidad civil suscritos para afrontar los riesgos derivados de los servicios y actuaciones de la Administración. En estos casos, no cabe considerarlos retribuciones en especie ni mejoras asistenciales, sino medidas que tratan de cubrir su propia responsabilidad.

Por último, se destaca la *Sentencia del mismo TSJ de 25 de marzo de 2011, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 18/2011*, que rechaza la extemporaneidad del recurso presentado frente a un Decreto de Alcaldía por el que se nombraba una funcionaria interina. La razón estribaba en su deficiente notificación: cuando no se conoce el contenido del acto ni existe información de recursos, difícilmente puede hablarse de extemporaneidad. La misma Sentencia también estima la alegación del recurrente acerca de que el Ayuntamiento debía haber recurrido para cubrir interinamente la plaza a la bolsa de trabajo existente desde el anterior proceso selectivo –en el que ocupaba el primer lugar–, toda vez que la misma genera unos derechos a los que están integrado en ella que han de respetarse.